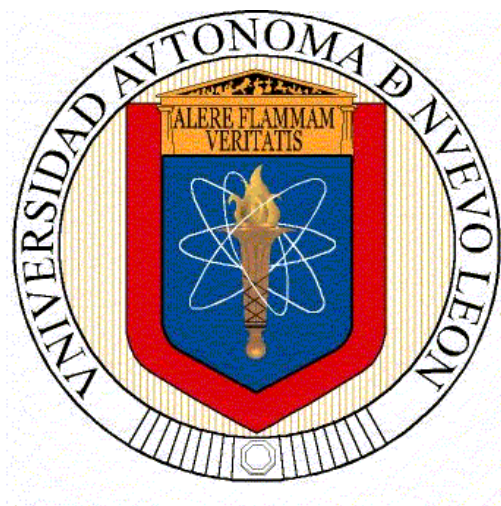


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y EL BIENESTAR SUBJETIVO
EN LA VEJEZ EL CASO DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS
MAYORES**

PRESENTA

MARÍA DE LOURDES FRANCKE RAMM

PROYECTO DE CAMPO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MARZO 2016

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



**EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y EL BIENESTAR SUBJETIVO
EN LA VEJEZ EL CASO DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS
MAYORES**

**PRESENTA
MARÍA DE LOURDES FRANCKE RAMM**

**PROYECTO DE CAMPO
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**DIRECTORA
DRA. AURORA MOYANO GONZÁLEZ**

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO

MARZO 2016

SINODALES

DIRECTORA

Dra. Aurora Moyano González

REVISORA

Dra. Miriam Cristina Decanini Cepeda

REVISOR

Dr. Fernando Gómez Triana

AGRADECIMIENTOS

A todos los que hicieron posible la consolidación de este proyecto

A mis padres, fuentes de gran inspiración

A mis hermanos, cuñados y sobrinos, mi razón de ser

A mis amigos, compañeros y colegas

A mis alumnos y exalumnos

A mis amigos, colegas y socios de AMA y Trasciende, A.C.

Ejemplo de vidas activas, productivas, valiosas y divertidas

A MODO DE INVITACIÓN

“No deben preocuparnos las arrugas del rostro (...) sino las del cerebro. Estas no se reflejan en el espejo, pero las perciben nuestros amigos, discípulos y lectores, que nos abandonan y condenan al silencio. Tales arrugas metafóricas, precoces en el ignorante, tardías en presentarse en el viejo activo, acuciado por la curiosidad y el ansia de renovación. En suma, se es verdaderamente viejo cuando se pierde la curiosidad intelectual, y cuando la torpeza de las piernas coincide con la torpeza y la premiosidad de la palabra y el pensamiento”.

S. Ramón y Cajal

"... lo importante no es que uno sea joven o viejo; no importa la edad que se tenga; lo decisivo es la cuestión de si su tiempo y su conciencia tienen un objetivo, al que la persona se entrega, y si ella misma tiene la sensación, a pesar de su edad, de vivir una existencia valiosa y digna de ser vivida; en una palabra, si es capaz de realizarse interiormente, tenga la edad que tenga..."

Viktor Frankl

“Cuando las sociedades consideran a los viejos como una carga que todos deben llevar a cuesta, los ancianos, respondiendo a esta expectativa social, se transforman en sujetos de necesidades y demandantes de servicios. Se formulan políticas sociales “para y por” los mayores. Contrariamente, considerar a los mayores como un “recurso” da lugar al intercambio y la participación como sujetos activos, el desarrollo de las potencialidades, y no se omiten deberes y derechos con toda la sociedad. Los mayores son parte de la sociedad”.

David Zolotow

“Ciertamente, entre más vivimos y envejecemos, más diferentes somos unos de otros, de modo que la población más heterogénea que existe es aquella que más ha vivido, es decir, la población vieja o de ‘personas mayores’”.

Elisa Dulcey-Ruiz

RESUMEN

El envejecimiento poblacional es uno de los grandes logros de la humanidad pero a la vez se convierte en uno de los mayores desafíos en la actualidad (*National Institute of Aging*, 2007). Debido al progreso social, tecnológico y médico, el envejecimiento poblacional se convierte en un fenómeno social propio de nuestra época, el cual conlleva una serie de repercusiones no solamente sociales, sino también políticas y económicas, convirtiéndose en uno de los mayores problemas estructurales de la humanidad del presente milenio (Jackson, 2005).

En México, el envejecimiento poblacional se dará en el transcurso de las próximas décadas y resulta interesante conocer el estado actual de los adultos mayores, los desafíos que nos deparará la situación económica mundial, y en particular para este colectivo.

La investigación presenta el perfil de un grupo de adultos mayores, en específico el de los empacadores voluntarios mayores en el estado de Nuevo León. Asimismo, presentamos los resultados del significado y sentido de las tareas productivas que realizan y los elementos que contribuyen al bienestar subjetivo.

Los empacadores voluntarios mayores es un colectivo que se ubica en la etapa de Vejez Funcional (65-74 años) que considera el trabajo como un elemento importante en su vida, no solamente por motivos económicos, sino también y principalmente por motivos de identidad, independencia, socialización y contribución a la comunidad, siendo su trabajo un elemento importante para el bienestar subjetivo.

ÍNDICE

	Pg.
Capítulo 1. Introducción.....	1
Capítulo 2. Marco Teórico.....	5
Capítulo 3. Metodología.....	55
Capítulo 4. Resultados.....	57
Capítulo 5. Conclusiones.....	77
Referencias bibliográficas.....	80

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo, como actividad particularmente humana, ocupa un lugar preponderante en la sociedad, no solo por ser indispensable para la producción de bienes y servicios, sino porque constituye cada vez más un elemento esencial de pertenencia social. Sin embargo, también se convierte en un elemento de exclusión y de discriminación hacia los grupos vulnerables. (Mujeres y Hombres en México, 2011).

Las personas, en general, atribuimos al trabajo un significado que hemos ido desarrollando desde nuestra infancia y a lo largo de nuestra vida a través de una serie de elementos socioculturales particulares de nuestro medio ambiente que vamos integrando a nuestra personalidad. Es, a través de la llamada ‘socialización laboral básica’ que vamos incorporando un conjunto de normas, valores, creencias y actitudes en relación con el concepto de trabajo (Martínez y Barreiro, 2005).

El significado atribuido al trabajo va experimentando modificaciones en el transcurso de la vida laboral en función, tanto a las propias experiencias personales como a las diferentes situaciones sociales, históricas, políticas y económicas que cada persona va afrontando.

Si a lo anterior, consideramos el aumento en la esperanza de vida, resulta interesante conocer el rol de los adultos mayores trabajadores. El INEGI reportó en el año 2012 que el 9.0% de la población en el país (10.1 millones) tiene 60 años y más, y de ese porcentaje casi la mitad (46.7%) se encuentra en situación de pobreza. Respecto a la tasa de participación económica de este grupo etario a principios de 2012 era de 34.9%, observando un incremento de 9.2% en un periodo de dos años. Sin embargo, no reportan el trabajo no remunerado, donde muchos adultos mayores siguen trabajando.

Dado lo anterior, es indispensable conocer las características de la inserción laboral de las personas de 60 años y más, así como algunos rasgos de su participación económica, tanto en la producción de bienes y servicios para el mercado, como su contribución a las tareas que demanda el hogar, buscando conocer las características, la importancia y el significado y sentido que le dan al trabajo.

Por otro lado, sabemos que la edad es un criterio arbitrario para acotar el concepto de envejecimiento, ya que el umbral de la vejez autopercibida o socialmente asignada presenta claras diferencias. Como bien lo señala Villagómez (2010): existe la necesidad creciente de identificar los niveles y tendencias del cambio demográfico dentro del propio grupo de adultos mayores, los cuales, convencionalmente, se identifican como las personas de 60 años de edad o más; es decir, identificar los diferentes estadios de la vejez, los cuales presentan necesidades distintas en la medida del deterioro físico y mental que se va acentuando con el tiempo.

Objetivo

El objetivo de la presente investigación es conocer el significado del trabajo y el nivel de bienestar subjetivo en la vejez. Específicamente, en la figura del empacador voluntario mayor de cadenas de supermercados del Área Metropolitana de Monterrey (AMM).

Justificación

La imagen que la sociedad actual tiene de las personas mayores está asociada de forma casi automática a elementos negativos, inclusive, ha prevalecido una visión de la vejez como un grupo poblacional homogéneo caracterizado por inactividad, improductividad y dependencia, atribuyendo adicionalmente, las repercusiones generadas por este grupo social (económicas, políticas, asistenciales, sociales y familiares).

Sin embargo, hoy en día observamos que una buena parte de la población de personas mayores posee un potencial productivo que ha pasado inadvertido en nuestra sociedad, constituyendo un aporte cotidiano significativo para las personas que los rodean y la comunidad en la que viven.

Por lo tanto, es necesario profundizar en el estudio de la población de adultos mayores, no sólo en términos de su dependencia teórica del resto de la sociedad, sino también de sus contribuciones cotidianas en la praxis.

Buena parte de los adultos mayores de 60 años aún trabajan de manera remunerada, ya sea en el mercado de trabajo formal o informal, y aportan a la productividad del país. Inclusive, según lo señalan García y Zúñiga (2008), existe una participación considerable –incluso mayor a la de los hombres maduros– de mujeres adultas mayores en el mercado de trabajo informal.

Por otro lado, los hogares extensos o ampliados que incluyen a adultos mayores frecuentemente se nutren de los recursos acumulados por ellos, ya sean *monetarios* –ingresos por trabajo o pensión– o *en especie* –el predio, la vivienda, el equipamiento de la misma.

Adicionalmente, dada la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, así como los movimientos migratorios de padres jóvenes, los adultos mayores realizan una función fundamental en el cuidado de los nietos y otros familiares, facilitando la movilidad y la actividad productiva de los otros (González de la Rocha, 2006 citada en Villagómez, 2010).

De ahí que, el tema de la actividad productiva en la edad avanzada sea un tema relevante, significativo y de gran actualidad, del cual nos queda mucho por conocer, aprender y promover.

Preguntas de investigación e hipótesis

El interés por investigar a este colectivo de trabajo de empacadores adultos mayores o también llamados “paqueteros”, surge de la experiencia personal, cercana y cotidiana al interactuar e intercambiar comentarios y servicios, al visitar periódicamente las tiendas de autoservicio en el Área Metropolitana de Monterrey.

Con la presente investigación buscamos contestar las siguientes preguntas:

¿Existe un perfil del empacador voluntario mayor?

¿Cuáles son las motivaciones y/o necesidades que le han llevado a trabajar como empacadores voluntarios?

¿Qué significado y sentido tiene el trabajo en la etapa de adulto mayor? y ¿cómo impacta éste en el bienestar subjetivo?

La temática de los significados y sentidos del trabajo ha sido investigada más sistemáticamente por los psicólogos a partir de la década de los años setenta. Desde entonces, diferentes corrientes han dado soporte a la producción científica en este campo. En la presente investigación hemos tomado como base los estudios de *Meaning of Work* (MOW), los cuales han sido fundamento de la mayoría de los estudios empíricos. Los autores de este grupo empírico-descriptivo (fenomenológico) considera el fenómeno del significado del trabajo como multidimensional, constituido por tres variables esenciales: centralidad, normas dadas por la sociedad, resultados y objetivos valorados¹.

Esperando encontrar respuestas a estas preguntas, establecemos las siguientes hipótesis:

“El empacador voluntario mayor forma parte del grupo de vejez funcional”

“El significado que los empacadores voluntarios mayores dan a su trabajo se caracteriza por la centralidad del trabajo así como por los valores asociados al mismo”

“El trabajo de los empacadores voluntarios mayores contribuye al bienestar subjetivo”

Delimitaciones y limitaciones

La presente investigación es de tipo transversal, descriptiva, realizada en un sólo momento, en un tiempo único (abril-junio de 2013). Su propósito es describir algunas variables relacionadas con el significado del trabajo y analizar su incidencia y los valores con que se manifiestan en los empacadores voluntarios mayores del Área Metropolitana de Monterrey (AMM). Esta

¹ Las variables serán explicadas posteriormente.

investigación parte de observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández Sampieri y cols., 1998).

Los resultados obtenidos serán válidos únicamente para la población investigada, es decir, para el grupo de empacadores voluntarios mayores del Área Metropolitana de Monterrey. Esta investigación no permite llegar a conclusiones específicas sobre la situación actual del adulto mayor trabajador pero contribuye a tener un mayor conocimiento del mismo; la información obtenida puede resultar útil para llevar a cabo nuevas investigaciones y proyectos en el futuro.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Envejecimiento Poblacional

Una de las tendencias más significativas en el siglo XXI es el envejecimiento poblacional, un hecho sin precedentes en la humanidad. Esta transición demográfica global traerá repercusiones importantes y de vastos alcances en todos los aspectos de la sociedad.

A escala mundial, cada segundo dos personas cumplen 60 años, es decir, el total anual es de casi 58 millones de personas que llegan a los 60 años. Dado que actualmente una de cada nueve personas tiene 60 o más años de edad, y las proyecciones indican que la proporción será una de cada cinco personas hacia 2050, el envejecimiento de la población es un fenómeno que ya no puede ser ignorado (Villa, 2012).

Según las proyecciones, la población mayor llegará a 1000 millones dentro de menos de diez años y se duplicará hacia 2050, cuando llegará a 2000 millones, con pronunciadas diferencias en distintas regiones (Figura 1).

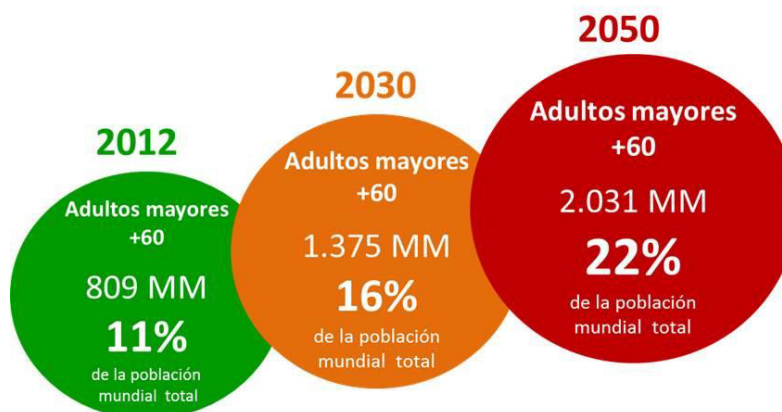


Figura 1. Tendencias de la población mundial de 60 años y más.
Fuente: UNDESA División de población, Envejecimiento y Desarrollo 2012, Wall Chart, 2012; UNDESA División de Población, World Population Prospects: the 2012 Revision, 2013.

El número de personas mayores está aumentando más rápido que el de cualquier otro grupo de edad, de manera que para el año 2050 se espera que haya más personas mayores que menores de 15 años, y de ellas, alrededor del 80% vivirán en países en vías de desarrollo (Villa, 2012).

Se considera que una población está envejeciendo cuando la cantidad de personas mayores va constituyendo proporciones cada vez mayores del total de la población. La disminución de las tasas de fecundidad y el aumento en la esperanza de vida son las causas del envejecimiento de la población. La esperanza de vida al nacer aumentó sustancialmente en todo el mundo. En el lapso 2010-2015, la esperanza de vida es de 78 años en países desarrollados y 68 años en regiones en desarrollo. Hacia 2045-2050, los recién nacidos pueden esperar una vida de 83 años en las regiones desarrolladas y de 74 años en las regiones en desarrollo (UNFPA, 2012).

Los procesos de industrialización, urbanización y modernización social, junto a los enormes avances tecnológicos, científicos y sanitarios han provocado la disminución de las tasas de natalidad y mortalidad las cuales, acompañadas por el aumento de la esperanza de vida, se han constituido en las dos fuerzas causales de este hecho demográfico inédito en la historia de la humanidad. En perspectiva global, todas las regiones del mundo envejecen; cada día hay más personas mayores en la sociedad y con una alta expectativa de años por vivir (Miralles, 2010).

El tema de la vejez no es nuevo, lo que es nuevo es la prolongación de la vida, así como los cambios sociopolíticos y el interés que este grupo etario despierta en el mercado (Diéguez, 2000). La población de adultos mayores de 60 años y más está aumentando rápidamente, tanto en términos absolutos como con relación a la población más joven, fenómeno que se denomina “envejecimiento de la población” (Kaneda, 2006).

El envejecimiento demográfico involucra un cambio en la estructura por edad y generalmente se expresa en un aumento en el porcentaje de las personas en edad avanzada. De acuerdo con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), en 2011, el 11.2% de la población mundial tenía 60 años o más, mientras que en las regiones más desarrolladas era de 22.1%, aspecto que contrasta con la proporción de adultos mayores (8.9%) que residen en las regiones menos desarrolladas. El UNFPA señala que en el año 2050 uno de cada cinco (21.8%) habitantes en el planeta tendrá 60 años y más; en las regiones menos desarrolladas será de 20.2%, es decir, casi el nivel que actualmente se observa en las regiones más desarrolladas, en éstas el 31.9% será un adulto mayor al iniciar la quinta década del presente siglo (INEGI, 2012).

Como puede apreciarse en la Figura 2, Europa y Japón son los líderes en este aspecto, seguidos por Argentina, Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Rusia. En el caso de México estamos dentro del rango entre 5 y 9% de la población que es adulta mayor.

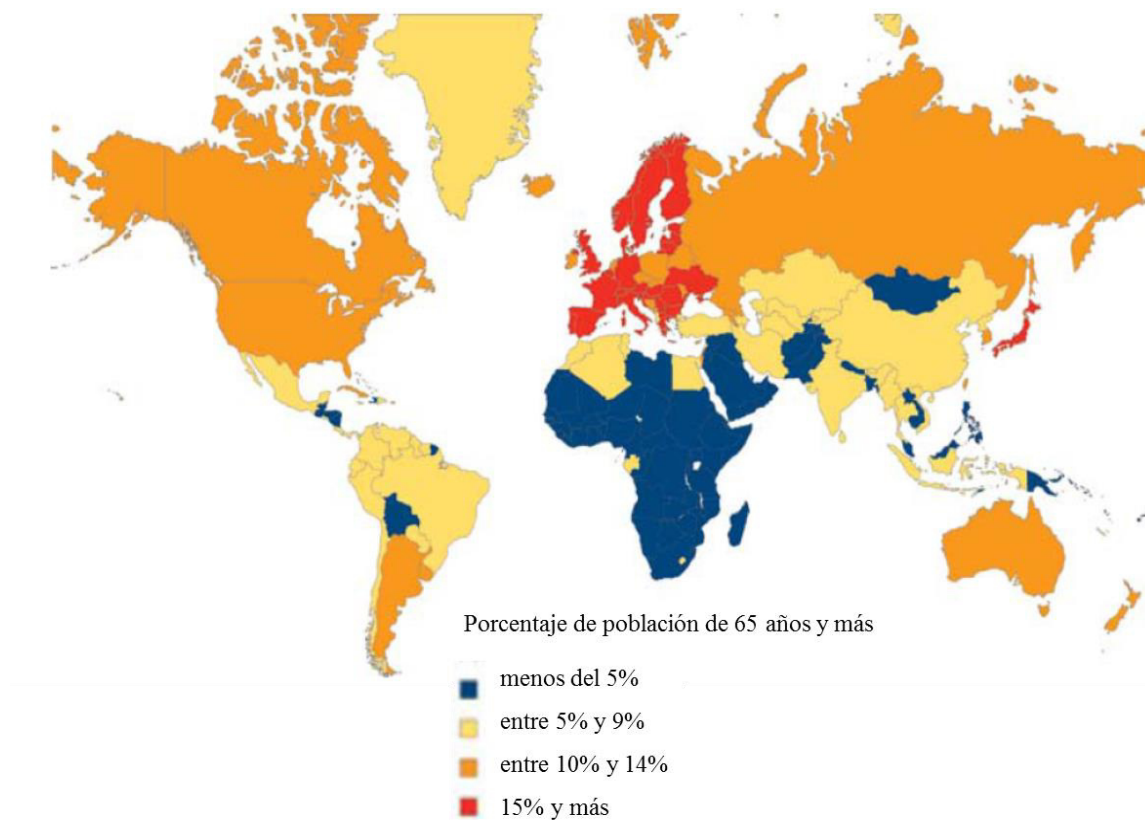


Figura 2. Cuadro de la población mundial de 65 o más años.
Fuente: C. Haub, *Cuadro de la población mundial 2007* (PRB)

Sin embargo, el incremento más rápido de la proporción de adultos mayores está ocurriendo en los países en desarrollo, en los que se estima que habrá incrementado en un 140% para el año 2030. Se estima también que para ese mismo año el número de adultos mayores del mundo alcanzará la cifra de mil millones, esto es, uno de cada ocho habitantes del planeta será adulto mayor (*National Institute on Aging*, 2007).

El envejecimiento de la población ejerce presión sobre la capacidad de una sociedad para sustentar a sus ciudadanos ancianos. Un indicador de esta presión utilizado comúnmente es la tasa de sustento para ancianos, calculada como la cantidad de personas en edad de trabajar entre las edades de 15 a 64 años dividido por la cantidad de personas de 65 años o más. La tasa sirve como un indicador aproximado de la cantidad de posibles proveedores de sustento por posible dependiente anciano. En 1950, había 12 personas en edad de trabajar por cada persona anciana en el mundo. Para 2010, esta tasa disminuyó a 9 y la mayor disminución se produjo en los países más desarrollados.

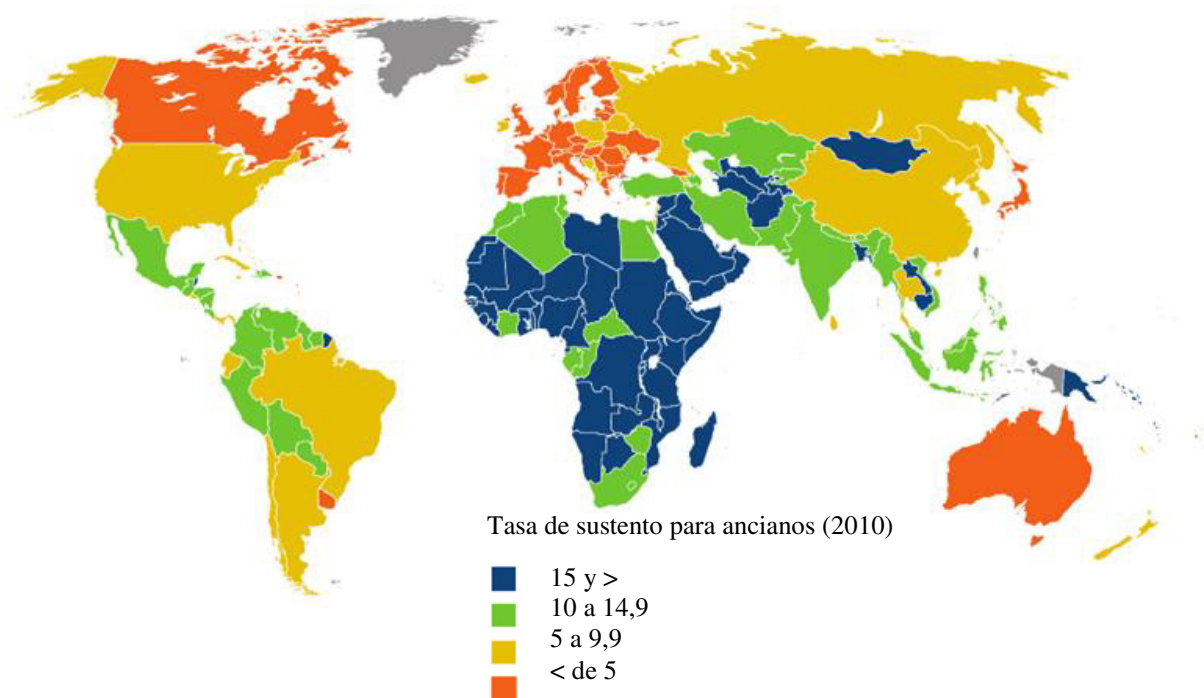


Figura 3. Tasa de sustento para ancianos. Population Reference Bureau 2010
Fuente: World Population Prospects: The 2008 Revision (2009)

Pero las tasas también varían sustancialmente entre los países. En 24 países, en su mayoría en Europa, hay menos de 5 personas en edad de trabajar por cada persona anciana. La tasa menor se observa en Japón, Italia y Alemania, con un total de 3. La tasa es superior a 25 en siete países, principalmente en África subsahariana y el Medio Oriente. En el caso de México, Figura 3, la tasa de sustento para ancianos está entre 10 y 14,9. Para el año 2050, se prevé que la tasa mundial disminuirá más de la mitad (a 4) y Japón tendrá la tasa más baja, con solamente 1 adulto en edad de trabajar por cada persona anciana. La tasa de sustento para ancianos será inferior a 5 en más de la mitad de los países del mundo. Para el año 2050, ningún país tendrá una tasa superior a 20.

Como podemos observar en la Figura 4, México se ubica en el grupo de países con envejecimiento moderado.

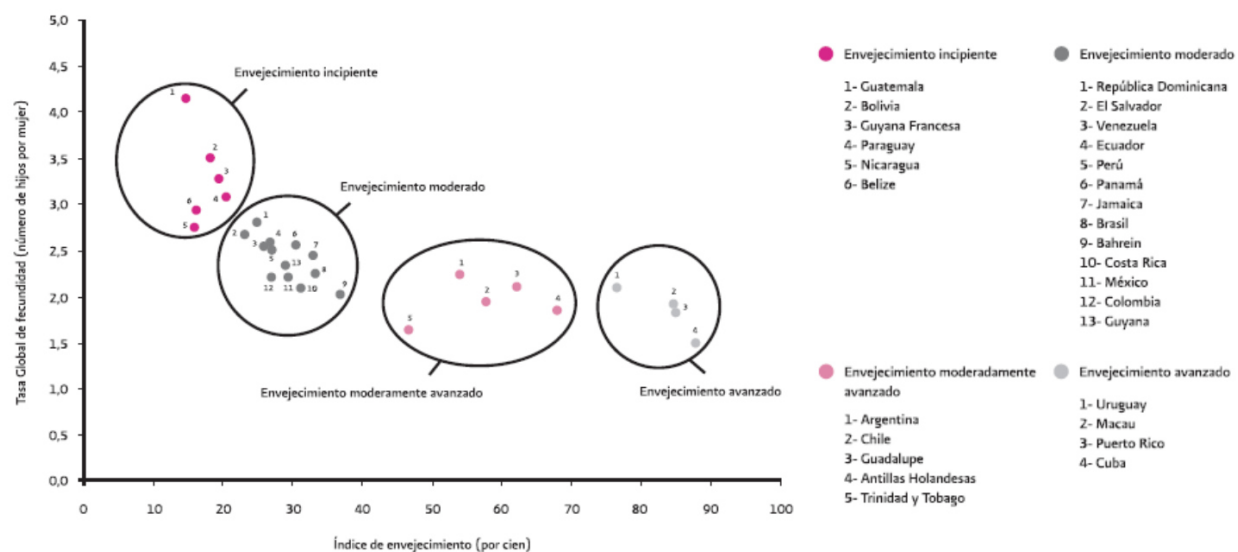


Figura 4. Ubicación de países de acuerdo a la etapa de envejecimiento 2007

Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

División Poblacional de la CEPAL

América Latina y el Caribe son las regiones donde el fenómeno del envejecimiento de la población avanza más rápidamente ya que se espera que los porcentajes de adultos mayores en esas regiones se tripliquen entre el año 2000 y el 2050, alcanzando un 19% en América Latina y El Caribe y un 18% en Asia, según se ve en la Figura 5.

	Porcentaje de personas de 65 años y más		
	2007	2025	2050
Mundo	7	10	16
Países industrializados	16	21	26
Países menos desarrollados	6	9	15
Europa	16	21	28
América del Norte	12	18	21
Oceanía	10	15	19
América Latina & Caribe	6	10	19
Asia	6	10	18
África	3	4	7

Figura 5. Proyecciones mundiales de la población de 65 o más años.

Fuente: C. Haub, *Cuadro de la población mundial 2007* (PRB)

Según el *National Institute on Aging* y el *National Institute of Health* (2007), son nueve las tendencias emergentes resultado del envejecimiento mundial:

- 1) Una población envejecida.
- 2) El aumento en la esperanza de vida.
- 3) El creciente número de “personas realmente viejas” (de 85 años y más).
- 4) El aumento de enfermedades crónicas.
- 5) El envejecimiento y descenso de la población.
- 6) La cambiante estructura familiar (la gente vive más y tiene menos hijos).
- 7) El cambio en los modelos de trabajo y jubilación.
- 8) La evolución de los sistemas de seguridad social.
- 9) Nuevos desafíos económicos emergentes.

Si bien hay que celebrar el logro en el aumento en la esperanza de vida, el hecho es que la mayoría de los adultos mayores vive en condiciones de pobreza y marginación (*HelpAge International*, 2002). El envejecimiento demográfico se convertirá en uno de los mayores problemas estructurales de la humanidad en el presente milenio (Jackson, 2005), sobre todo para los países en desarrollo.

Actualmente, el mundo está atravesando por una revolución demográfica generada primordialmente por un descenso generalizado de la fecundidad, una mejora en la salud con el consecuente incremento en la esperanza de vida. Las tendencias demográficas varían según el país y la región que se analice. Los países en desarrollo, como es el caso de México, tienen una población relativamente joven, mientras que en los países industrializados la población es relativamente mayor. Sin embargo, el envejecimiento poblacional en los países en desarrollo es mayor. En la Figura 6 podemos apreciar las tendencias en la evolución de la población de adultos mayores en el mundo.

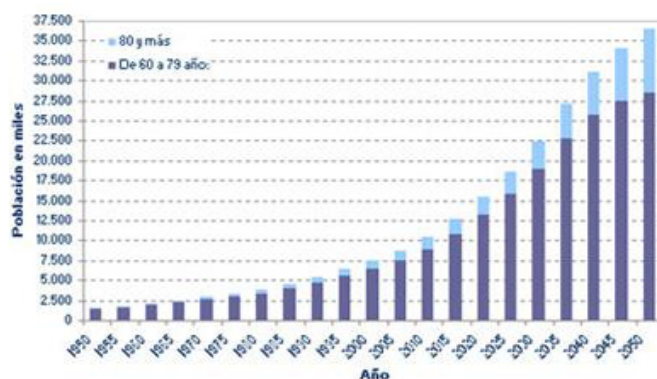


Figura 6. Evolución de la población mayor 1950-2050

Fuente: Naciones Unidas. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Proyecciones Mundiales de Población, Revisión 2008

El envejecimiento demográfico involucra un cambio en la estructura por edad y generalmente se expresa en un aumento en el porcentaje de las personas en edad avanzada. De acuerdo con el UNFPA en 2011, 11.2% de la población mundial tiene 60 años o más, mientras que en las regiones más desarrolladas es de 22.1%, aspecto que contrasta con la proporción de adultos mayores (8.9%) que residen en la regiones menos desarrolladas.

El UNFPA señala que en el año 2050 uno de cada cinco habitantes en el planeta tendrá 60 años y más (21.8%); en las regiones menos desarrolladas será de 20.2%, es decir, casi el nivel que actualmente se observa en las regiones más desarrolladas, en éstas, 31.9% será un adulto mayor al iniciar la quinta década del presente siglo (INEGI, 2012).

En el caso de América Latina y el Caribe, la transición demográfica revela un envejecimiento paulatino e inexorable. Por ello, será necesario establecer políticas que respondan a las necesidades de este sector en crecimiento para las siguientes décadas (Kaneda, 2006), donde el sistema de la seguridad social, los programas de jubilación, los servicios de salud, vivienda y apoyo económico a los adultos mayores, será un desafío significativo para los gobiernos latinoamericanos durante el siglo XXI (Brea, 2003).

En particular, los países latinoamericanos y caribeños transitan por diversas etapas de la transición demográfica y en la revisión 2005-2010 realizada por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), se coloca a México junto con Argentina, Uruguay, Chile, Costa Rica, Colombia y Brasil en una etapa de transición avanzada, Figura 7, con bajas tasas de fecundidad (menores a 2.5 y mayores de 1.5 hijos por mujer) y niveles de mortalidad considerados como “bajos” e “intermedios” que los colocan con una esperanza de vida igual o mayor a los 71 años.² Otros países pasan por una transición demográfica tipificada como moderada, plena o muy avanzada, identificándose con ello, diversas intensidades de envejecimiento demográfico.

² Tradicionalmente el CELADE elaboraba tipologías basadas en las tasas de natalidad y mortalidad, no obstante, la comparación basada en las tasas de natalidad y mortalidad hace difícil identificar la situación demográfica de los países y encubre diferencias considerables entre ellos; por lo que en la actualidad (revisión 2005-2010) se opta por adoptar la tasa global de fecundidad y la esperanza de vida al nacer como indicadores para identificar las etapas de la transición demográfica.

Etapas de transición	País	% de adultos mayores
Muy avanzada	Cuba y Barbados	16.9
Avanzada	Argentina, Uruguay, Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, México , Trinidad y Tobago, Gyadalupe, Martinica y Puerto Rico	10.4
Plena	Ecuador, El Salvador, Panamá, Perú, República Dominicana, Venezuela, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Guyana, Suriname, Jamaica, Guyana Francesa y Belice	8.5
Moderada	Bolivia, Haití y Guatemala	6.6

Figura 7. Porcentaje de población de 60 años y más en países latinoamericanos y caribeños según etapa de transición demográfica 2010

Fuente: elaboración propia. Transición demográfica, políticas sociales y las cuentas nacionales de transferencias. World Population Prospects: The 2010 Revision.

En México, el envejecimiento poblacional es un fenómeno social reciente el cual plantea una serie de retos importantes tanto a nivel de la política social como de la sociedad en general, y sobre todo en el transcurso de las próximas décadas donde enfrentaremos una rápida transformación demográfica. En la Figura 8, vemos como el 9.1% de la población mexicana es de 60 años y más, siendo la población femenina mayor.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010	Estados Unidos Mexicanos	Nuevo León
Población total	112,336,538	4,653,458
Población total hombres	54,855,231	2,320,185
Población total mujeres	57,481,307	2,333,273
Porcentaje de población de 15 a 29 años	26.8	26
Porcentaje de población de 15 a 29 años hombres	26.8	26.3
Porcentaje de población de 15 a 29 años mujeres	26.7	25.7
Porcentaje de población de 60 y más años	9.1	8.9
Porcentaje de población de 60 y más años hombres	8.6	8.3
Porcentaje de población de 60 y más años mujeres	9.5	9.4

Figura 8. Censo poblacional, INEGI, 2010

Fuente: elaboración propia

En nuestro país, la pirámide poblacional, que se presenta en la Figura 9, sintetiza mejor el proceso de envejecimiento demográfico. Como podemos observar, en el año 2010 la base de la pirámide es más angosta que en el año 1990, debido a que la proporción de niños y jóvenes es menor: en el primer grupo (niños menores de 15 años) la participación porcentual pasa de 38.3% a 29%, en

tanto que la de jóvenes (15 a 29 años) disminuye de 29.4% a 26.4%; por su parte, el porcentaje de la población de 30 a 59 años aumenta de 25.5% a 34.4%, mientras que la población de 60 años y más pasa de 6.2% a 9%. La proporción de esta última población continuará aumentando durante toda la primera mitad del siglo XXI hasta alcanzar 27.7% de la población total en el año 2050 (INEGI, 2012).

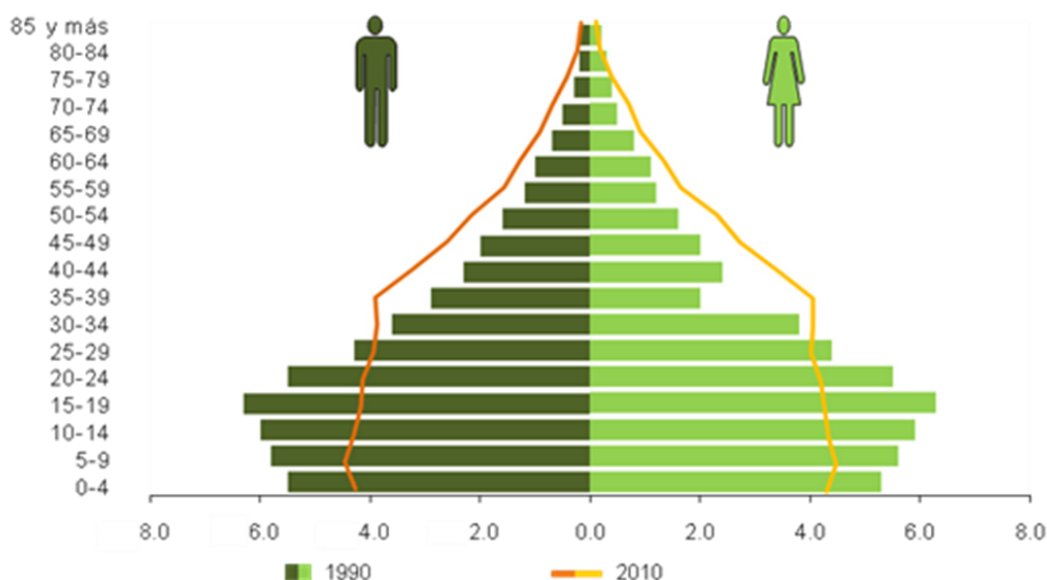


Figura 9. Distribución porcentual de la población total en Nuevo León por grupos quinquenales de edad según sexo 1990 y 2010.

Fuente: INEGI. Censo General de Población y Vivienda, 2010.

Se estima que el porcentaje de adultos mayores para el año 2050 se incremente a 12.5% y a 28% para el año 2020 (CONAPO, 2010). De hecho, para ese año se estima que México sea el país con mayor proporción de adultos mayores con respecto de la población total en América Latina y el Caribe. Según las proyecciones de la CONAPO, a mitad de siglo habrá cerca de 33.8 millones de personas con 60 años o más en México (Enadis, 2010).

De acuerdo con los datos de la CONAPO (2010), la esperanza de vida de las mujeres es de 77.8 años y 73.1 años en los hombres. Este cambio en la esperanza de vida al nacer y la tasa de fecundidad, provocará grandes cambios en la pirámide poblacional para el año 2030, como se observa en la Figura 10.

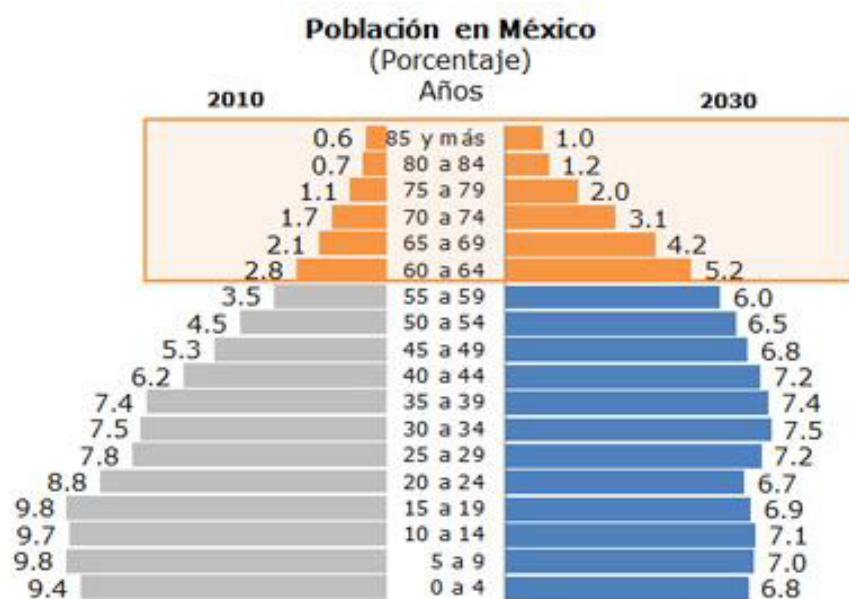


Figura 10. Proyecciones de la población en México 2005-2050

Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010, realizado por Beade Ruelas, 2012, consultado en marzo de 2013.

De acuerdo a los datos censales de 2010, Figura 11, una cuarta parte (24.6%) de la población de adultos mayores es analfabeta, un 27% no tiene escolaridad y un 59.6% cuenta con estudios de secundaria o menos. La tasa de participación económica de los adultos mayores es de un 25.7%, mientras que un 38.4% se dedica a los quehaceres del hogar.

ADULTOS MAYORES - MEXICO, 2010		%
Población de personas adultas mayores en México (millones)		10.1
Porcentaje de hogares censales cuyo jefe o jefa de hogar es una persona adulta mayor		22.2
Porcentaje de personas adultas mayores derechohabientes a servicios de salud		71.4
Porcentaje de personas adultas mayores que son analfabetas		24.6
Porcentaje de personas adultas mayores sin escolaridad		27.2
Porcentaje de personas adultas mayores con nivel de escolaridad de secundaria o menos		59.6
Porcentaje de personas adultas mayores ocupadas		30.5
Porcentaje de personas adultas mayores que se encuentran pensionadas o jubiladas		16.7
Porcentaje de personas adultas mayores dedicadas a los quehaceres del hogar		38.4
Porcentaje de personas adultas mayores con alguna limitación física o mental permanente que les impide trabajar		5.0
Tasa de participación económica de las personas adultas mayores		25.7

Figura 11. INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. Tabuladores básicos.

Fuente: elaboración propia. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Grupos de edad en la Vejez

La importancia demográfica que adquiere el fenómeno del envejecimiento en la sociedad mexicana es evidente. Sin embargo, para dimensionarlo adecuadamente, es importante conocer la estructura por edad de la población de 60 años y más; es decir, identificar al interior de este colectivo diferentes estadios o grupos, los cuales, a su vez, tienen diferentes volúmenes y ritmos de crecimiento, presentando necesidades distintas conforme al deterioro de las facultades físicas y mentales que se va acentuando con el tiempo.

Villagómez (2010, p.309) identifica cuatro categorías distintas para igual número de grupos de edad: la *prevejez* (entre los 60 y 64 años de edad), la *vejez funcional* (65-74 años), la *plena vejez* (75-79 años) y la *vejez avanzada* (80 años o más).

En el Censo de Población y Vivienda 2010, la población de adultos mayores en México ascendía a 10,036,904 de personas distribuidas, según las categorías antes mencionadas en 32%, 42.1%, 12% y 13.9%, como se muestra en la Figura 12.

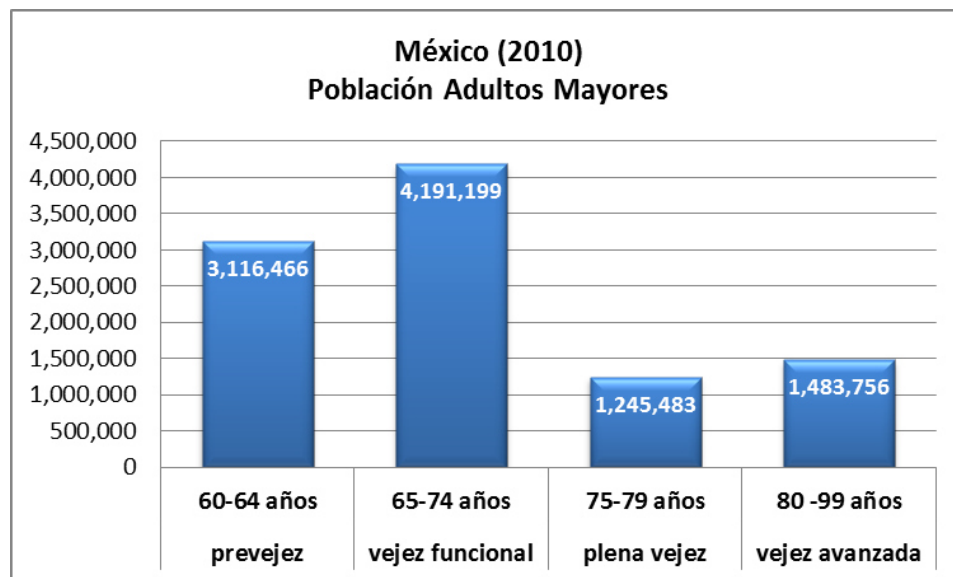


Figura 12. Población de adultos mayores en México

Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Recientemente, durante el segundo trimestre de 2012, el INEGI informa que la tasa de participación económica de la población de 60 años y más fue de 34.9%, observando un incremento de 9.2% en un periodo de dos años. Por lo tanto, es importante analizar la situación actual de los adultos mayores que trabajan, buscando conocer las características, la importancia y el significado que le dan al trabajo.

Según datos recientes, Figura 13, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2014), los adultos mayores económicamente activos se ubican principalmente en el sector *terciario* de la economía con 89 mil 189 personas mayores de 60 años (60.7%), destacando el área de servicios con 55 mil adultos mayores; le sigue el sector *primario* con 32 mil 119 adultos mayores las cuales se dedican a actividades agropecuarias (21.9%); y por último en el sector *secundario* en donde un total de 25 mil 073 adultos mayores (17.1%), se destaca la industria con 17 mil 391 personas mayores de 60 años.

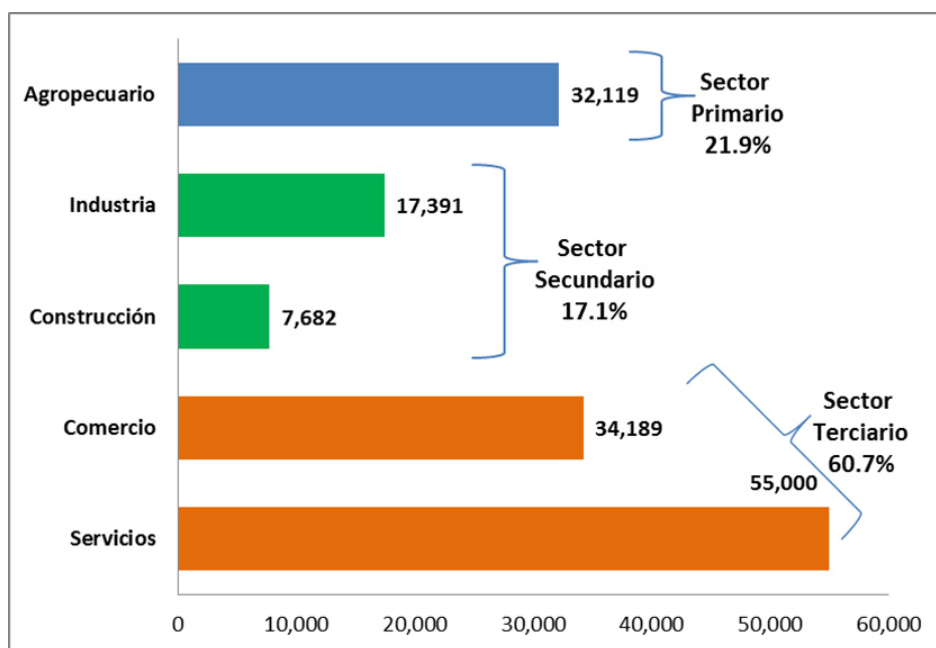


Figura 13. Rama de actividad por sector de actividad económica de personas de 60 años y más.

Fuente: elaboración propia. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2014.

Cabe resaltar que existe otro grupo de adultos mayores que trabaja en el sector informal y otros más que trabajan en el hogar, realizando diversas funciones por las cuales no reciben remuneración económica.

En el caso de Nuevo León, el proceso de envejecimiento poblacional es significativo, presentando características de una etapa de transición avanzada, con tasas bajas de fecundidad y mortalidad y un incremento significativo en la esperanza de vida. El Censo de Población y Vivienda 2010 reporta que en el estado de Nuevo León habitan 407,278 adultos mayores de 60 años y más, siendo la distribución, según las cuatro categorías antes mencionadas, como se muestra en la Figura 14, correspondiendo un 74.9% de los adultos mayores a la categoría de prevejez y vejez funcional.

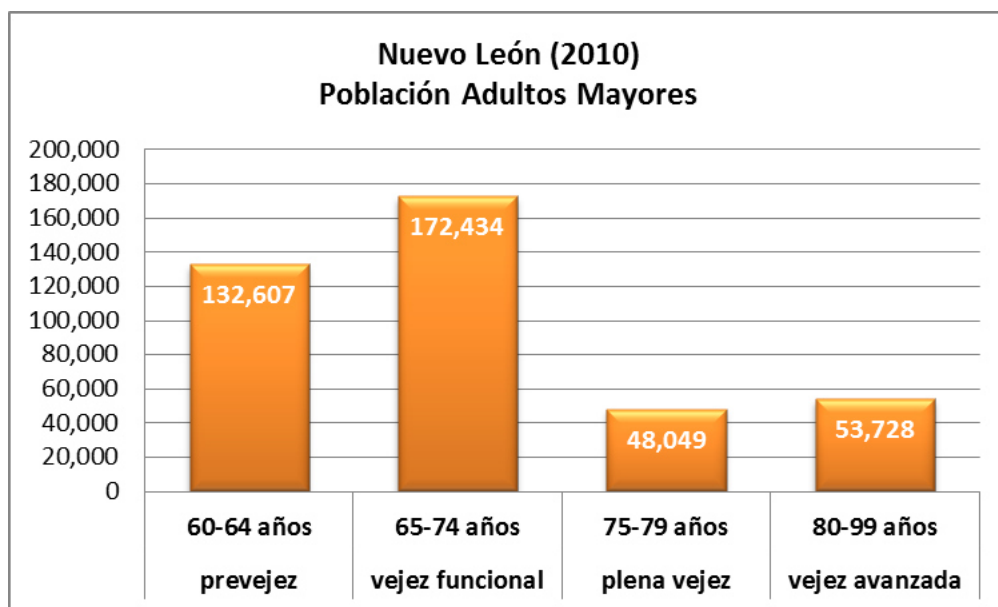


Figura 14. Población de adultos mayores en Nuevo León

Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Respecto al nivel de escolaridad de los adultos mayores en Nuevo León, Figura 15, encontramos que un 12.6% no tiene escolaridad y un 53.7% apenas cuenta con estudios de primaria, siendo la escolaridad promedio de 5.6 grados de estudio.

Adultos Mayores	Categoría	Sin escolaridad	Preescolar	Primaria	Secundaria incom/ne	Secundaria completa	Técnico / comercial	Media Superior	Superior	No especif	Promedio Escolaridad
132,607	prevejez 60-64 años	9,202	800	64,562	2,493	13,935	5,424	13,694	20,855	1,642	7.47
172,434	vejez funcional 65-74 años	20,815	1336	95,397	2,585	11,749	7,458	12,760	18,467	1,867	6.01
48,049	plena vejez 75-79 años	8,727	451	27,866	524	2,271	1,909	2,444	3,377	480	4.91
54,188	vejez avanzada 80 y más	12,673	600	30,939	469	2,282	1,582	2,261	2,714	668	4.23
407,278	TOTAL	51,417	3,187	218,764	6,071	30,237	16,373	31,159	45,413	4,657	5.6

Figura 15. Escolaridad de los adultos mayores en Nuevo León

Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

En la Figura 16 observamos que la mayor parte de los adultos mayores cuenta con estudios de Primaria (53.7%). Sin embargo, llama la atención, que el nivel de escolaridad siguiente corresponde al grupo de adultos mayores que cuenta con estudios superiores (11.15%)

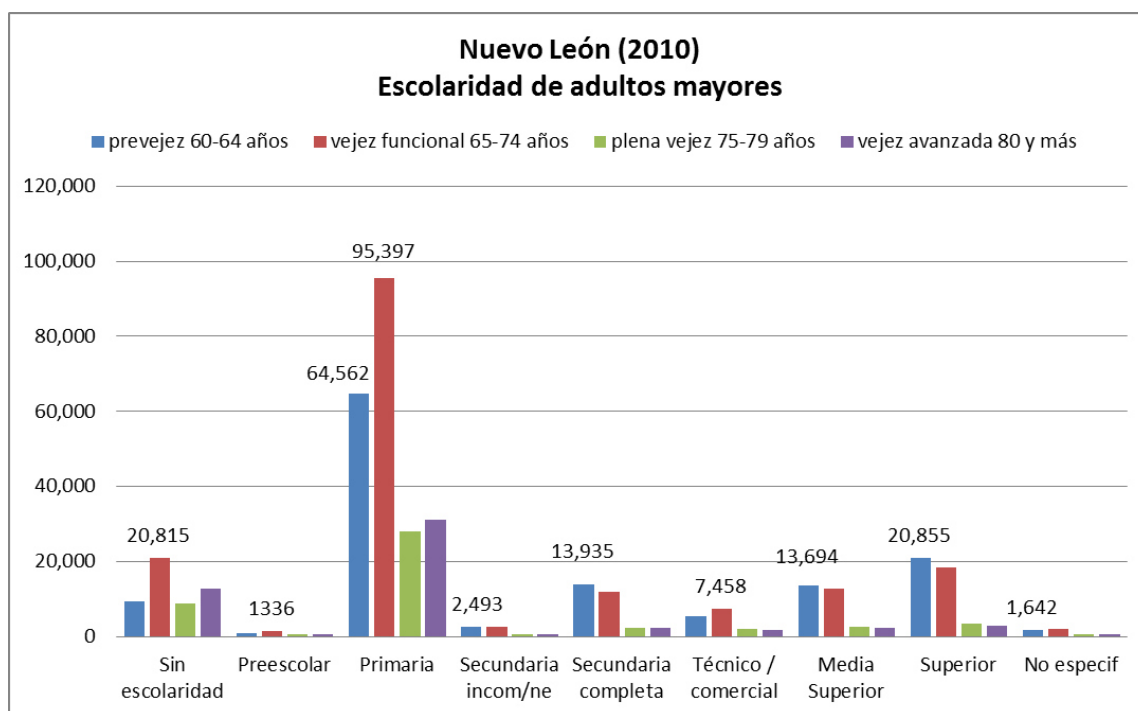


Figura 16. Escolaridad de los adultos mayores de Nuevo León

Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Si analizamos ahora la condición económica de los adultos mayores en Nuevo León, encontramos que de un total de 407,278 adultos mayores, solamente el 23.5% es parte de la población económicamente activa, Figura 15, mientras que un 74.8% es parte de la población no económicamente activa. De la población económicamente activa de los adultos mayores en Nuevo León, apreciamos en las Figuras 17 y 18, que corresponden principalmente a los adultos mayores en las categorías de prevejez (60-64 años) y vejez funcional (65-74 años).

NUEVO LEÓN	Total PEA	Ocupada	Desocupada
prevejez 60-64 años	48,121	46,284	1,837
vejez funcional 65-74 años	37,228	35,809	1,419
plena vejez 75-79 años	6,290	6,010	280
vejez avanzada 80 y más	4,092	3,928	164
TOTAL	95,731	92,031	3,700

Figura 17. Población económicamente activa de adultos mayores en Nuevo León

Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

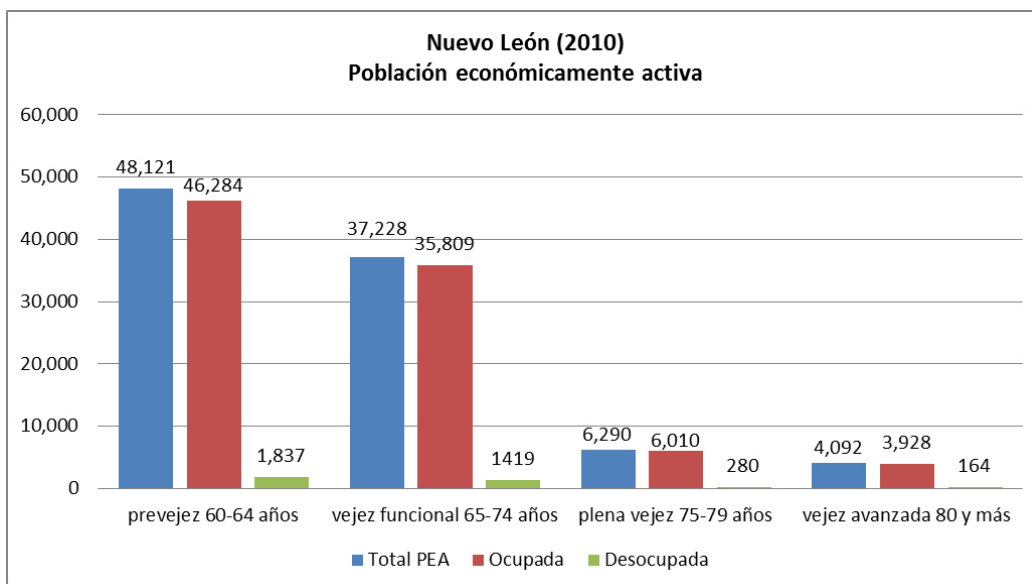


Figura 18. Población económicamente activa de adultos mayores en Nuevo León
Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Respecto a la población no económicamente activa, Figura 19, se observa que un 52.4% se dedica al trabajo en el hogar y un 38.4% se encuentra pensionado o jubilado, estando estos últimos en la categoría de prevejez (60-64 años) y vejez funcional (65-74 años).

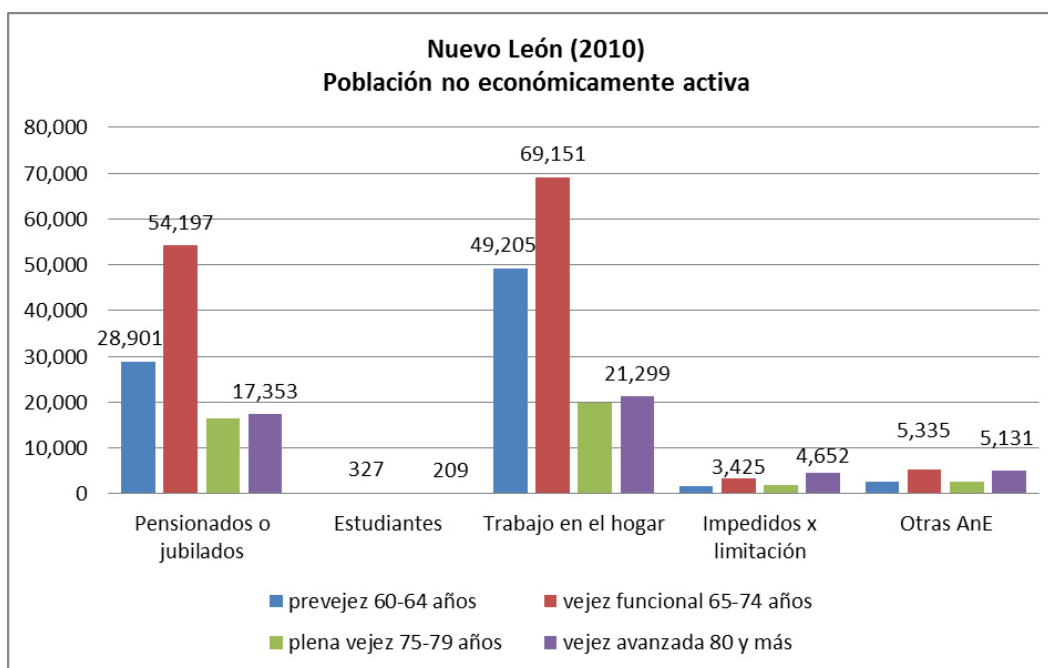


Figura 19. Población no económicamente activa de adultos mayores en Nuevo León
Fuente: elaboración propia. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la población en edades avanzadas es el retiro de la actividad laboral y con ello, la pérdida de los ingresos por trabajo. La forma de retiro que se considera ideal es la jubilación, a través de una pensión adecuada y suficiente, como parte de un derecho adquirido, legislado y pactado. Sin embargo, en el caso de México la cobertura de la seguridad social siempre ha sido exigua y las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 2009 corroboran esta persistencia (CONAPO 2011).

En el Censo de Población y Vivienda 2010, señala que un 12% de los adultos mayores en Nuevo León no son derechohabientes, contra un 86.7% que si lo es. En la Figura 20 podemos observar que dos terceras partes de los derechohabientes adultos mayores pertenecen al IMSS, seguido del Seguro Popular o para una Nueva Generación con un 9%.

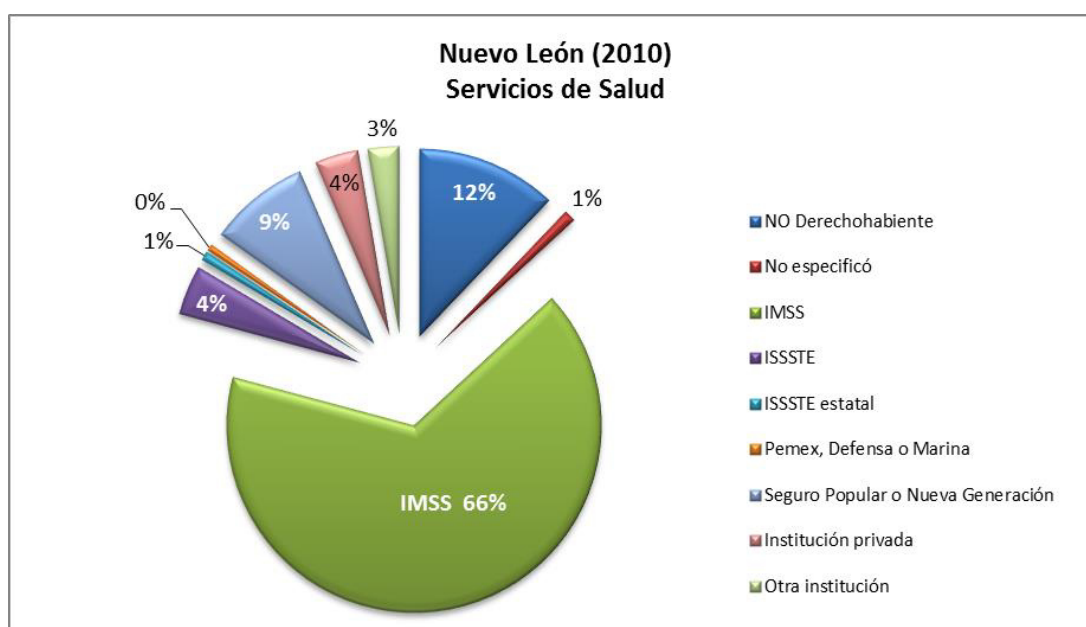


Figura 20. Servicios de Salud de adultos mayores en Nuevo León

Fuente: elaboración propia. INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

A pesar de que en Nuevo León existen mayores niveles –comparando con la media nacional- de educación, seguridad social y cobertura de pensiones (jubilados y viudas), la atención al adulto mayor cobra mayor relevancia, específicamente en el Área Metropolitana de Monterrey³, donde habitaban 316,114 adultos mayores en el 2010.

³ El Área Metropolitana de Monterrey está conformada por los siguientes municipios: Monterrey, San Pedro Garza García, Santa Catarina, García, Guadalupe, San Nicolás de los Garza, Apodaca, General Escobedo y Juárez.

Según la ENOE (2014, primer trimestre), Nuevo León cuenta con una población de 4,023,011 habitantes, de los cuales 553,064 son personas mayores de 60 años (13.7%); y de éstas, 470,318 viven en el Área Metropolitana de Monterrey (85%).

La familia y el adulto mayor

Dados los cambios demográficos, sociales y económicos, así como el envejecimiento poblacional, el aumento de la movilidad y la migración, la rápida urbanización y la ruptura de estructuras familiares tradicionales plantean numerosos desafíos a la integración social y la solidaridad intergeneracional. Estas tendencias presentan nuevas exigencias a los miembros de la familia y ponen a prueba las relaciones de los abuelos, los padres y los hijos (IFFD, 2013).

Aun y con los cambios que estamos presenciando en este siglo, la familia sigue siendo el principal apoyo para los adultos mayores ya que la seguridad social y los sistemas de pensión vigentes en México son insuficientes, al igual que en otros países latinoamericanos. Por ejemplo, en Chile el estudio de Herrera y Kornfeld (2008) confirma la importancia que tiene la familia para los adultos mayores y cómo una buena calidad en las relaciones familiares impacta positivamente en el nivel de bienestar de los adultos mayores.

El hogar es la unidad fundamental de la sociedad, en la que sus miembros resuelven sus necesidades primarias de alimentación y vivienda, por lo que la solidaridad y protección entre los miembros es esencial para alcanzar el bienestar físico y emocional de todos los integrantes del hogar. En 2010 se identificaron en México 6.4 millones de hogares con al menos un adulto mayor, de los cuales 4.5 millones albergaban adultos mayores sin pensión ni jubilación. Los restantes 1.9 millones de hogares contaban con integrantes adultos mayores que percibían ingresos por pensión o jubilación (SEDESOL, 2013).

En opinión de los adultos mayores, las relaciones familiares son una fuente esencial de bienestar y es la tercera condición más importante para la calidad de vida. En algunas sociedades como lo es en España, muy similar a la mexicana, se ha constatado que la familia es, en gran medida, la estructura social que soporta a la persona en múltiples dimensiones de su vida, siendo ello esencial en el caso del grupo de los adultos mayores (Informe TFW 2013, p. 16).

Sin embargo, cabe mencionar que la familia también ha venido presentando una transformación significativa con una serie de cambios importantes, tanto como institución social como en sus relaciones internas como grupo primario. La capacidad de apoyo de parte de la familia disminuye ante los cambios en su tamaño y estructura, las transformaciones en las relaciones internas y las condiciones de domicilio, debido a la coexistencia de cuatro y hasta más generaciones en una misma familia, en nuevas condiciones afectadas por la creciente urbanización, las migraciones y precariedad económica (CEPAL, 2000).

Más aún, como bien lo señala el IFFD (2013), los cambios en las formas de vida han dado lugar a que muchas personas mayores vivan solas, en hogares que se caracterizan por la ausencia de generaciones más jóvenes o en entornos institucionalizados. Inclusive, hoy en día, el cuidado y atención de los adultos mayores recae en muchos casos en personas adultas mayores que tienen menos edad, esto es, personas de la tercera edad cuidando personas entradas en la cuarta edad (Mota, 2000).

Como bien señala Tamez Valdez (2008) los cambios en la estructura familiar afectan de manera directa la capacidad y los recursos que las familias tienen para brindar apoyo a sus adultos mayores. Estos cambios se encuentran en relación directa con la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral, la disminución del tamaño de los miembros de la familia, la aparición de nuevos modelos familiares, y la mayor permanencia de los hijos en el hogar, es decir, hasta edades cada vez más avanzadas.

Aunado a lo anterior, otra de las nuevas exigencias para las familias es el aumento en el costo para atender y cuidar a sus familiares mayores dependientes, lo cual a menudo tiene un impacto negativo en la productividad y empleabilidad de las familias y en su capacidad de ahorro (IFFD, 2013).

Este impacto se debe a dos factores esenciales: uno, las familias cuentan hoy en día con un menor número de cuidadores potenciales a las cuales puedan acudir, y dos, porque dichos cuidadores enfrentan la necesidad de apoyar, tanto en lo económico como en tiempo y atención, a sus propios hijos durante más años, lo cual dificulta la solidaridad familiar para con sus padres mayores (Tamez Valdez, 2008).

Por otro lado, está el caso de adultos mayores que viven solos, sabiendo que el contar y vivir con la pareja determina un nivel adecuado de bienestar y autonomía. Por un lado, se apoyan uno al otro en cuanto a problemas de salud, movilidad y actividades del hogar; y por otro, la pareja representa la persona más cercana para apoyarse cuando se empieza a perder la funcionalidad (Mota, 2000).

En cuanto a los adultos mayores que quedan viudos, muchos regresan a vivir con la familia, convirtiendo su situación, en varios casos, en lo que hoy se conoce como el abuelo “*itinerante*”, “*maleta*” o “*golondrina*”, fenómeno que consiste en pasar de forma rotatoria por los domicilios de todos los hijos. O en otros casos, lo que se denomina el *síndrome de los abuelos esclavos*, cuando estos son incapaces de externar su agotamiento por el exceso de trabajo y responsabilidad que han ido asumiendo al querer ayudar a los hijos haciendo lo imposible por sus nietos (Informe TFW, 2013).

Ante esta realidad de cambios y transformaciones constantes en las familias en las últimas décadas, podemos concluir que, aunque la familia sigue siendo el principal sostén para el adulto mayor en

México, los diversos requerimientos de atención, apoyo y cuidado de los familiares mayores, se torna cada vez más complejo.

Dada la situación familiar actual propicia relaciones de solidaridad y de apoyo entre los miembros de la familia, pero también se da el caso de relaciones de confrontación y conflicto al momento de tener que cubrir las necesidades de los mayores, en particular las necesidades de los adultos mayores enfermos y dependientes.

Retos y desafíos del adulto mayor en el siglo XXI

La situación de los adultos mayores se convierte en un gran reto político, económico y social ante el cual se deben generar medidas, tanto en el mercado laboral como en los sistemas de transferencias sociales de manera integrada y coherente (Paz, 2010).

Habrán tantos patrones de envejecimiento como personas haya y sociedades existan. Existen variables que son responsables del ajuste a la etapa de la vejez y las mismas cambian de persona a persona al igual que de sociedad en sociedad. Estas variables, tales como sexo, clase, religión, personalidad, educación, experiencia profesional, etc., son de índole social e individual y van a hacer que el proceso de envejecer difiera de una persona a otra. Los eventos que impactan la vida de las personas de edad avanzada se tornan, entonces, en “fuentes o áreas de ajuste a la vejez”.

No todos envejecemos igual. Según señala el Informe TFW 2013, existe una variabilidad entre las personas que tiende a ser más heterogénea a medida que se envejece y afecta al funcionamiento psicológico, fisiológico y social.

Son los factores genéticos y ambientales que determinarán las distintas maneras de envejecer: no es lo mismo vivir en condiciones de riqueza o pobreza, contar o no con seguridad social, haber tenido un trabajo forzoso o no, haber vivido en condiciones climáticas adversas o no, aunado a ciertos hábitos desarrollados (sedentarismo, alcohol, tabaco, alimentación, etc.).

Se dice que nuestro modo de envejecer está determinado en un 25% por los factores genéticos y el 75% restante por nuestros hábitos y factores ambientales. Como bien señalan Meruane y Salazar (1998), el ajuste a los cambios experimentados en la vejez se verá influido o afectado por las siguientes variables:

- Índole individual: salud, sistemas de apoyo, recursos económicos, religión.
- Personalidad: optimismo, pesimismo, alegría, aislamiento, etc.
- Socialización: experiencias previas de vida y de socialización.
- Índole social: estatus ocupacional, estado civil, género, edad, escolaridad; organización, participación.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) son tres los pilares para un envejecimiento activo: 1) la **salud**, entendiendo ésta como el bienestar físico, mental y social; 2) la **participación social**, acorde a las necesidades, capacidades y deseos de los adultos mayores y; 3) la **seguridad y protección**.

El año 2012 fue considerado el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, siendo su objetivo fomentar el *envejecimiento activo* (entendiendo éste como la participación permanente de los mayores en forma individual o colectiva, en actividades sociales, económicas, culturales, deportivas y de voluntariado) en tres ámbitos:

1. **Empleo**: ofreciendo mejores posibilidades en el mercado laboral a los trabajadores mayores.
2. **Participación social**: reconociendo todo lo que hacen en apoyo a la familia y la sociedad. La relación con otras personas en eventos sociales, culturales, educativos, religiosos y cívicos.
3. **Autonomía**: poniendo los medios para que, al envejecer, se mantenga la autonomía el máximo tiempo posible, buscando disminuir las discapacidades asociadas a enfermedades crónicas, disminuir la necesidad de asistencia médica, disminuir la dependencia y asegurar la participación social.

Recientemente, El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y HelpAge International dejaron claro en su informe de 2012 “*El envejecimiento en el siglo XXI, una celebración y un reto*”, que aunque muchos países han realizado un importante progreso en la adaptación de sus políticas y leyes sobre envejecimiento, aún se necesita trabajar más para que las personas mayores puedan alcanzar su potencial.

Debido a que ninguno de los indicadores existentes para medir el progreso social y económico aporta un panorama global de cómo los países están apoyando el bienestar de sus poblaciones mayores, se desarrolló un nuevo índice para medir el bienestar de las personas mayores.

Este *Índice Global del Envejecimiento*⁴ proporciona un marco comparativo de un conjunto de datos internacionales basado en cuatro ámbitos, identificados por las personas mayores, responsables de políticas y responsables directos del bienestar de las personas mayores.

El propósito del Índice es tanto identificar la naturaleza multidimensional de la calidad de vida y el bienestar de las personas mayores, como proporcionar un medio con el que se pueda medir el rendimiento y fomentar mejoras.

Los cuatro ámbitos clave del Índice son: seguridad de ingresos, estado de salud, educación y empleo y entornos adecuados, seleccionando 13 indicadores diferentes y con datos comparables a nivel internacional (Figura 21).

⁴ Para mayor información del Índice Global de Envejecimiento acceder a <http://www.helpage.org/resources/ageing-data/>

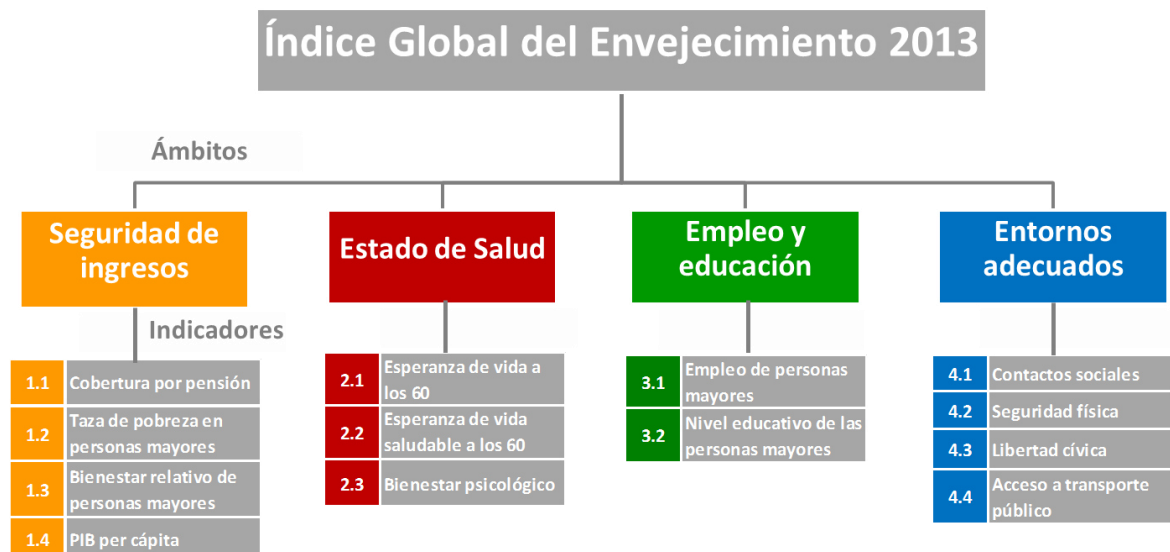


Figura 21. Ámbitos e Indicadores del Índice Global del Envejecimiento
Fuente: elaboración propia, basada en el Índice Global del Envejecimiento 2013:
Resumen. HelpAge International.

México ocupa la posición 56 de 91 países evaluados, con una puntuación de 48,9. De los países de América Latina, Figura 22, los mejor posicionados son Chile (19), Uruguay (23), Argentina (26), Costa Rica (28), Panamá (30), Brasil (31), Ecuador (32); seguidos por Perú (43), Bolivia (46), Colombia (54), Nicaragua (55) y México (56).

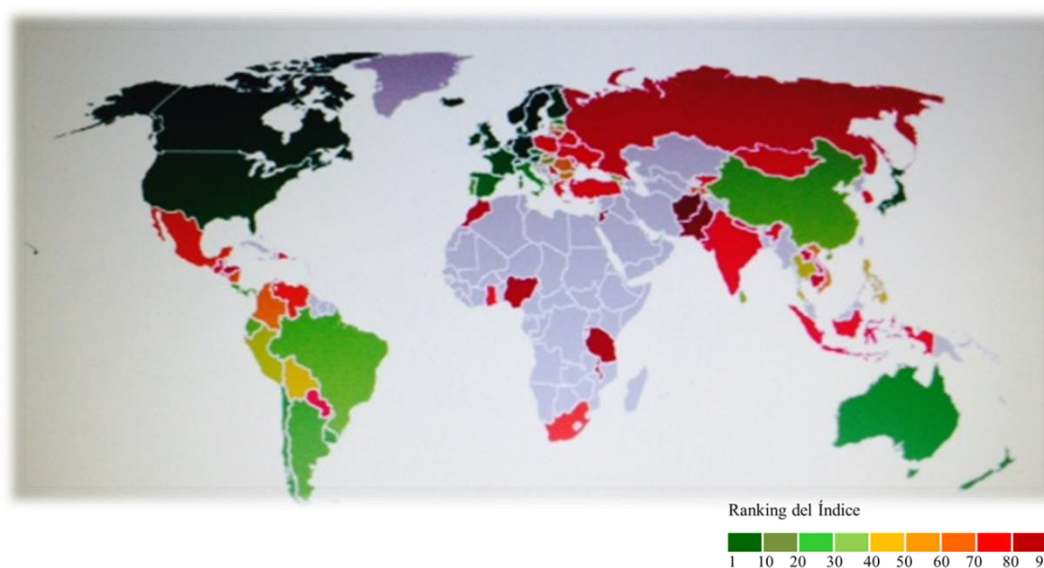


Figura 22. Ranking del Índice Global del Envejecimiento
Fuente: Índice Global del Envejecimiento: Resumen 2013. HelpAge International

Las puntuaciones muestran la distancia a la que se encuentra un país del valor ideal y nos muestra las diferencias entre los países. Por ejemplo, la puntuación general de México es de 48,9, lo que significa que el bienestar de las personas mayores de México es del 48,9% sobre el ideal (100), con un déficit de 41 puntos porcentuales por debajo del mejor país, Suecia (89,9).

Respecto a cada uno de los ámbitos en México, Figura 23, es el de Seguridad en los ingresos el más bajo (70), seguido por Empleo y educación (58), Entornos adecuados (51) y Estado de salud (35) el cual se encuentra dentro del promedio para Latinoamérica.



Figura 23. Ámbitos del Índice Global del Envejecimiento en México

Fuente: elaboración propia, basada en el Índice Global del Envejecimiento 2013: Resumen. HelpAge International.

Este Índice Global de Envejecimiento nos proporciona una medida del potencial que cada país tiene para alcanzar al mejor país, pero también muestra las oportunidades de mejora, incluso para los países que están mejor situados.

2.2. El Trabajo y el Adulto Mayor

En este capítulo se revisa la situación actual del adulto mayor en relación al trabajo, así como a una serie de actividades productivas que realiza y su contribución al desarrollo personal, familiar y social. Nos interesa también conocer la situación laboral de los adultos mayores en México, específicamente en el estado de Nuevo León.

Asimismo, se analiza el significado y el sentido que los adultos mayores le confieren a su trabajo. Interesa conocer el proceso de construcción de dicho sentido, los elementos que lo conforman y la manera en cómo se encuentran articulados.

El trabajo del adulto mayor

“Yo no estoy de acuerdo con la gente que dice que las personas mayores deberían solamente descansar. Aun si tú eres viejo, tienes un cerebro y el trabajo te da respeto. Si tú no trabajas vas a acabar como mendigo o ladrón” Gregoria Zevallos Quispe, 85 años, vendedora de flores, Chiara, Perú.

El siglo XXI está siendo testigo de los cambios demográficos sin precedentes. La población está envejeciendo en todo el mundo. Hoy en día, dos terceras partes de la población adulta mayor vive en países de ingresos bajos y medios, y esta proporción aumentará a un 80% para el año 2050.

Según datos recientes, más del 70% de los hombres y el 40% de las mujeres mayores de 60 años siguen trabajando y cuatro de cada cinco adultos mayores de todo el mundo no reciben pensión alguna (ONU, 2010).

Más de 180 millones de adultos mayores – o más de un tercio de los adultos mayores de países con ingresos bajos y medios – viven en pobreza, sin ahorros, bienes o pensiones. No tienen otra opción que trabajar hasta que la fragilidad o la mala salud les lleve a dejar de trabajar (Gorman y cols, 2010).

La mayoría de los adultos mayores que trabajan en países en vías de desarrollo lo hacen en la economía informal o en la economía formal en carácter de ocupados no registrados por lo cual no tienen un contrato formal, no reciben los beneficios laborales del resto de los trabajadores ni reciben protección social (Gorman y cols, 2010).

El trabajo en el sector informal suele ser variable, de largas jornadas y con un pago mínimo, siendo los principales tipos de trabajo⁵ los siguientes: trabajo en el campo, pesca, costura, limpieza,

⁵ Focus groups e investigación realizada con adultos mayores en la economía informal realizada por HelpAge International. Truelove, 2009, p.9.

trabajo doméstico, jalando carretas, vendiendo cosas en el mercado, albañiles, parteras y curanderas tradicionales.

En muchos casos, los adultos mayores son el principal sostén familiar y ayudan a otros miembros de la familia. Además, en el caso de las mujeres mayores, su carga de trabajo es triple: tienen un trabajo remunerado, son responsables de las actividades propias del hogar y son responsables por otros miembros de la familia (Chen y Carr, 2004).

Actividades productivas del adulto mayor

La imagen que la sociedad tiene sobre las personas mayores está asociada casi de forma automática a elementos negativos. Culturalmente, ha prevalecido una visión de la vejez como un grupo poblacional homogéneo que se caracteriza por la inactividad, improductividad y dependencia. Asimismo, existe una visión predominante en torno al impacto que el envejecimiento poblacional tiene en el desarrollo económico, social y cultural del país en cuestiones de salud, previsión social, cambios en el mercado laboral, asociando al conjunto de adultos mayores con la carga presupuestaria, el retiro, las pérdidas, la ruptura de vínculos sociales y la carga social (Miralles, 2011).

Sabemos que conforme envejecemos, el incremento de los deterioros físicos y mentales repercuten en la capacidad y rapidez para el trabajo, disminuyendo con ello la productividad, y, en muchos casos, incrementando los riesgos laborales. Sin embargo, dichas repercusiones dependerán tanto de factores personales (físicos y mentales) como del tipo de trabajo que se realice.

Por otro lado, en el ámbito laboral, sea público o privado, existe una serie de prejuicios hacia los trabajadores mayores, siendo principalmente la preocupación en torno a su capacidad de aprendizaje y adaptación tanto en el uso de nuevas metodologías como respecto al impacto que los cambios tecnológicos han generado en el mundo laboral de hoy en día.

Existe la creencia socialmente compartida de que el trabajo y la vejez son dos realidades opuestas y difícilmente conciliables. Sin embargo, hay especialistas (Sánchez Salgado, D.; Sánchez Martínez, M.; Bazo, M. T., entre otros) que cuestionan la equivocada asociación entre productividad y empleo remunerado y destacan la importancia de valorar las capacidades y contribuciones de las personas mayores a la sociedad, con un criterio más amplio que el de productividad en términos estrictamente económicos (Miralles, 2011).

No obstante el aumento de la longevidad, existe un grupo importante de la población que ha llegado a los 60 o 65 años, umbral establecido arbitrariamente para el retiro obligatorio o cese de la vida laboral e inicio de la vejez, que continúa o desea continuar realizando una serie de actividades productivas. Al ignorar este rasgo distintivo del potencial productivo de los adultos mayores, estamos reforzando los estereotipos y reduccionismos, poniendo las necesidades

asistencialistas de los adultos mayores por encima de sus aportes cotidianos a la familia, al trabajo y a la sociedad.

Si analizamos con atención las experiencias asociadas a la vejez en los actuales contextos de cambio, encontramos que existe un sector importante de la población con una esperanza de vida superior a la de generaciones anteriores, llenos de vitalidad y deseos de seguir aportando; sin embargo, su actividad en el mundo laboral ha finalizado.

El potencial productivo de las personas mayores

El concepto de actividad productiva en la edad avanzada fue introducido por el Dr. Robert N. Butler a principios de la década de los ochentas en la literatura gerontológica, entendiendo por envejecimiento productivo *“la capacidad del individuo o una población para servir en la fuerza de trabajo remunerada, en actividades de voluntariado, ayudar en la familia y mantenerse independiente como sea posible”* (Butler, 2000).

Sin embargo, Bass y cols. (1993) propusieron una definición más amplia del término, considerando el envejecimiento productivo como *“cualquier actividad desarrollada por una persona mayor que produce bienes o servicios, sea remunerada o no, o desarrolla capacidades para producirlos”*. Este enfoque hace referencia al concepto de productividad en su sentido amplio, entendiéndolo como el conjunto de beneficios colectivos que las personas mayores consiguen a partir de sus acciones individuales (Caro y Sánchez, 2005). Es decir, la productividad se enfoca al *“hacer con sentido”* y a la *“contribución social”*, yendo más allá del aspecto meramente económico.

Hoy vemos como un buen número de adultos mayores participan activamente en una diversidad de ocupaciones de la vida cotidiana (apoyo en el hogar, cuidado de niños y enfermos, docencia, producción artesanal, comercio, voluntariado, etc.) colaborando con ello en la dinámica familiar y en la comunidad de la que forman parte.

Miralles (2011) realizó una reconstrucción de biografías laborales de 30 adultos mayores residentes de una ciudad en Argentina, logrando identificar cuatro grandes grupos de aportes del adulto mayor productivo: el trabajo remunerado, el trabajo familiar-doméstico, el voluntariado y las actividades educativas-culturales. Hagamos una breve revisión de cada uno de estos grupos.

Trabajo remunerado

Comprende las actividades que las personas mayores realizan a tiempo total, parcial, a largo plazo o temporal, a cambio de un ingreso. Puede tratarse de una actividad realizada por cuenta propia – autoempleo- o un empleo para terceros. En muchos casos, el trabajo que realizan es una continuación del que han venido haciendo durante la mayor parte de su vida laboral (Miralles, 2011).

En otros casos, los adultos mayores reorientan su vida laboral después de la jubilación, desarrollando nuevos oficios, micro emprendimientos o “trabajos puentes” (Doeringer y cols., 2002) basados en sus experiencias previas y saberes adquiridos durante su vida laboral.

Trabajo familiar doméstico

Considera todas aquellas actividades no remuneradas las cuales implican el mantenimiento y cuidado de la casa, los quehaceres diarios: desde cocinar, lavar ropa, limpiar, compra de alimentos y bienes para el hogar, mantenimiento del jardín, así como el cuidado de nietos u otros familiares enfermos.

Respecto a la actividad del cuidado de los nietos, la Federación Internacional para el Desarrollo de la Familia (IFFD, 2013) señala que en muchos países son los abuelos los que con frecuencia proveen de asistencia diaria a los niños más pequeños cuando sus padres están en el trabajo; incluso, llegan a asumir la custodia de sus hijos cuando los padres tienen que emigrar para encontrar un trabajo. Además, las generaciones ausentes son frecuentes en muchas regiones, donde los niños huérfanos, a menudo a causa del sida, son cuidados por sus abuelos de forma permanente.

Cabe también destacar la gran labor que en especial realizan las mujeres mayores en su rol de cuidadoras, tanto de nietos como del cónyuge u otros familiares dependientes o enfermos, contribuyendo al bienestar familiar, siendo su trabajo ‘invisible’ y sin el merecido reconocimiento.

Voluntariado

Contempla las diversas formas de ayuda y servicio ofrecidos gratuitamente en favor del bienestar de personas, grupos y la sociedad en general que, generalmente están relacionados con la participación en organizaciones de la sociedad civil, comunitarias, gubernamentales, religiosas, educativas, entre otras. Esta tarea requiere dedicación, responsabilidad y compromiso social, que además de generar una gran satisfacción por la ayuda ofrecida, también les permite a los adultos mayores sentirse útiles y parte de la sociedad. Incluso, tienen la libertad de elegir los tiempos y formas de prestar dicho servicio voluntario.

Actividades educativas-culturales

Aquí se agrupan todas las formas de capacitación y transferencia de conocimientos, experiencias y habilidades que ellos ofrecen. Debido a que son los depositarios de saberes populares, tradicionales y regionales, desempeñan un papel fundamental en la transmisión intergeneracional de sus saberes (Miralles, 2011).

En este rubro, vemos también que los adultos mayores quieren seguir aprendiendo a través de su participación en diversos programas educativos formales tales como: conferencias, cursos, talleres, diplomados, clubes, inclusive asistiendo a Universidades para la Tercera Edad, estudiar idiomas y aprender el uso de las nuevas tecnologías (TICs), entre otros.

Ejemplo de este deseo de seguir aprendiendo y aportando a la comunidad es la Asociación “*AMA y Trasciende -Adultos Mayores en Acción-*”⁶, asociación de adultos mayores activos del área metropolitana de Monterrey, que busca abrir espacios de aprendizaje, mejora y colaboración para los adultos mayores.

Como podemos ver, las diversas formas en que se manifiesta el envejecimiento productivo reflejan la riqueza de las contribuciones cotidianas, tan necesarias y trascendentales hoy en día para el desarrollo familiar y social. Cabe destacar que, el envejecimiento productivo no pretende obligar a los adultos mayores a trabajar, sino más bien, promover las oportunidades y ámbitos para aquellos adultos mayores que así lo deseen, destacando las repercusiones de dicha participación (Caro y Sánchez, 2005).

El estudio realizado por Miralles (2011) identifica claramente dos representaciones del trabajo: el trabajo como *forma de vida* y el trabajo como *medio de vida*.

El trabajo como *forma de vida*, se refiere a la percepción del trabajo en los adultos mayores como un valor central que produce satisfacción y realización personales a la vez que mantiene expectativas de mejora, como una herramienta para alcanzar el desarrollo profesional, la independencia y el éxito. En este sentido, la imagen del trabajo como actividad productiva no necesariamente se traduce en un salario, sino que va más allá. Cabe señalar que esta definición de trabajo no es exclusiva de los adultos mayores de nivel socioeconómico alto, como es el caso de los profesionistas, ya que también en niveles socioeconómicos medios y bajos hay adultos mayores con este sentir respecto al trabajo (Miralles, 2011).

Sin embargo, existe otro grupo de adultos mayores para los cuales el trabajo, aun siendo un medio clave para la realización personal, tiene un valor material o económico mayor, debido a que se convierte en el único *medio de vida* para subsistir. Aquí cabe mencionar que es el caso para un porcentaje significativo de adultos mayores que viven en economías en vías de desarrollo.

Se puede concluir entonces que, las necesidades que motivan el desarrollo de las tareas productivas en los adultos mayores no son solamente materiales, sino además *simbólicas*, como bien señala Miralles (2011): son proyectos de vida, de dignidad y de integración en la vejez.

Esto viene a corroborar también la idea de que los intereses y motivaciones ocupacionales varían conforme pasan los años, lo que implica a su vez un cambio en el significado y sentido del trabajo, así como en la forma en que los adultos mayores contribuyen a la sociedad.

⁶ Asociación regiomontana que inició actividades en 2009. Para mayor información de esta asociación consultar en www.amaytrasciende.org

Situación laboral de los Adultos Mayores en México

Al revisar la situación laboral de los adultos mayores en México, observamos en la Figura 24 que, para todos los grupos de edad, destaca la alta participación de las mujeres en las actividades del hogar, siendo mayor el porcentaje de mujeres que viven en comunidades rurales. Por contraparte, alrededor de la mitad de los varones adultos mayores trabaja y otro porcentaje equivalente, no trabaja (Ham Chande, 2011).

El grupo de 65-69 años, más de la mitad de los hombres (55.2%) trabajan y sólo 2% se dedican al hogar. Por su parte, la mayor parte de las mujeres en este grupo se dedica al hogar (68.4%). Debemos recordar que este grupo de mujeres pertenecen a generaciones donde las oportunidades de participación en la actividad económica eran reducidas.

Grupos de edad	TRABAJA		NO TRABAJA		HOGAR	
	H	M	H	M	H	M
Categoría	México					
65-69 años	55.2	16.8	42.8	14.8	2.0	68.4
70-74 años	43.1	11.9	54.4	19.2	2.5	68.9
75-79 años	33.2	7.8	63.7	24.6	3.1	67.6
80+ años	18.5	3.9	77.7	42.1	3.8	54.0
Categoría	Rural					
65-69 años	64.3	14.0	33.4	8.4	2.3	77.6
70-74 años	50.9	10.0	46.3	13.6	2.8	76.4
75-79 años	41.4	7.5	54.8	19.8	3.8	72.7
80+ años	23.3	4.3	72.6	40.6	4.1	55.1
Categoría	Urbano					
65-69 años	49.1	18.4	49.1	18.7	1.8	62.9
70-74 años	36.6	13.1	61.1	22.9	2.2	64.0
75-79 años	26.3	8.1	71.1	27.7	2.6	64.2
80+ años	14.2	3.6	82.3	43.1	3.5	53.2

* Incluye buscó trabajo, ya no trabaja, estudiantes, pensionados e incapacitados que no trabajan.

Figura 24. Distribución de la población de [65+], por grupos de edad y tamaño de la localidad, según condición de actividad y sexo.
Fuente: elaboración propia. INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario básico.

Las personas adultas mayores están consideradas como un grupo vulnerable de la sociedad, y de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación realizada por el Conapred en 2010, el 27.9 % ha sentido alguna vez que sus derechos no han sido respetados por cuestión de edad y es en el tema laboral donde sufren más discriminación, ya que el 91.2% asegura que es difícil conseguir un empleo si se es adulto mayor, es decir, 9 de cada 10 personas adultas mayores consideran que es difícil conseguir algún empleo. Solo 4.3% considera que es fácil, seguido de 3.8% que menciona que no es ni fácil, ni difícil.

A pesar de que el 75.6% de la población en México no justifica de ninguna manera negarle a una persona mayor un trabajo que sí podría hacer, más de la mitad de la población en México opina que en la realidad, esto sucede con mucha frecuencia (Conapred, 2010).

Como bien señalan Zúñiga y García (2008), los adultos mayores que trabajan realizan empleos de baja productividad y no tienen acceso a prestaciones laborales. Si bien la creación del Seguro Popular representó un avance significativo en términos de igualdad y protección en salud, cabe señalar que su paquete de servicios es limitado en comparación con la cobertura que ofrecen el IMSS y el ISSSTE a sus derechohabientes. La cobertura universal de salud aún está lejos de lograrse, ya que casi 27 de 100 adultos mayores no contaban en 2010 con acceso a servicios médicos (SEDESOL, 2013)

Los resultados generales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis, 2010) muestra que el grupo de adultos mayores ha sido uno de los más desprotegidos de manera histórica, constante y sistemática. Los resultados de la encuesta señalan las dificultades relacionadas con la cuestión laboral como uno de los principales problemas a enfrentar.

Desde su experiencia personal, los tres problemas más importantes considerados por las personas de sesenta años y más son los problemas económicos (40.3%) en primer lugar, siendo más importantes para los varones, seguidos por los problemas de salud y relacionados con la familia (37.3%), siendo más importantes para las mujeres, y los de carácter laboral (25.9%), donde afecta a casi el doble de porcentaje en los varones (Enadis, 2010).

Las personas adultas mayores señalan las dificultades relacionadas con la cuestión laboral (36%) como uno de los principales problemas para la gente de su edad en el país. Le sigue las cuestiones relacionadas con la salud y la condición de discapacidad (15.1%) y la discriminación, intolerancia y/o maltrato (9.9%).

Las principales ocupaciones de la población adulta mayor en México son las actividades agrícolas, ganaderas y silvícolas (25%), el trabajo por cuenta propia (20.5%), comercio (19.1%) y servicios (10.9%). Se señala además, que más de la mitad de este grupo de la población es dependiente económicamente. A seis de cada diez personas adultas mayores las sostiene un familiar u otra persona. Sólo 2.7 personas de cada diez reciben pensión por su trabajo.

Más de la mitad de las personas adultas mayores en el país consideran que no tienen ingresos (3.7%) o son insuficientes (56.8%) para cubrir sus necesidades. Nueve de cada diez personas adultas mayores consideran que es difícil conseguir algún empleo para la gente de su edad (91.2%). Además, un 66% señala que le resulta muy difícil conseguir apoyo del gobierno.

Si comparamos la tasa de participación de las personas adultas mayores que continúan en el mercado laboral en México con los países desarrollados, su participación es alta. Sin embargo, la remuneración laboral que reciben estos trabajadores es muy baja debido a que principalmente se desempeñan en empleos de baja productividad (SEDESOL, 2013).

Según la información de la OCDE⁷, de los 34 países que forman parte de la Organización, el porcentaje promedio de empleo de personas entre los 55 y 64 años de edad es de 55.6%, siendo similar el porcentaje para México; sin embargo, la proporción entre hombres y mujeres es desigual. En el caso de los varones, el porcentaje con empleo es de 76.6% (más alto que el promedio de los países de la OCDE, 64.5%), mientras que las mujeres, el porcentaje de empleo es de 37.2% (más bajo que el promedio de los países de la OCDE, 47.2%).

Ocupación

Hoy en día encontramos adultos mayores que están dentro del mercado laboral por una decisión voluntaria asociada con el deseo de seguir realizándose como personas, en tanto que otros están sujetos a la necesidad de un ingreso suficiente, sea por falta de prestaciones sociales o porque los montos en las jubilaciones y pensiones son reducidas.⁸

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el segundo trimestre de 2012 la tasa de participación económica de la población de 60 años y más es de 34.9% y su comportamiento por edad y sexo, indica que disminuye conforme avanza la edad, siendo su nivel mayor entre los hombres.

Como podemos observar en la Figura 25, más de la mitad de los adultos mayores (50.9%) que se encuentran en la etapa de prevejez (60 a 64 años) forma parte de la población económicamente activa (PEA), en tanto que en los varones, esta situación se da en siete de cada diez (71.3%); cabe señalar que 17% de la población que se encuentra en la etapa de plena vejez o vejez avanzada (75 años y más) se inserta en el mercado laboral como personal ocupado o como buscador de empleo.⁹

⁷ Información obtenida del Informe Society at a Glance 2014 –OECD Social Indicators en <http://www.compareyourcountry.org/01/employment/employment-by-age?cr=mex&lg=es>

⁸ INEGI. *Los adultos mayores en México. Perfil sociodemográfico al inicio del siglo XXI*. http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/adultosmayores/Adultos_mayores_web2.pdf.

⁹ La población económicamente activa se define como las personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).

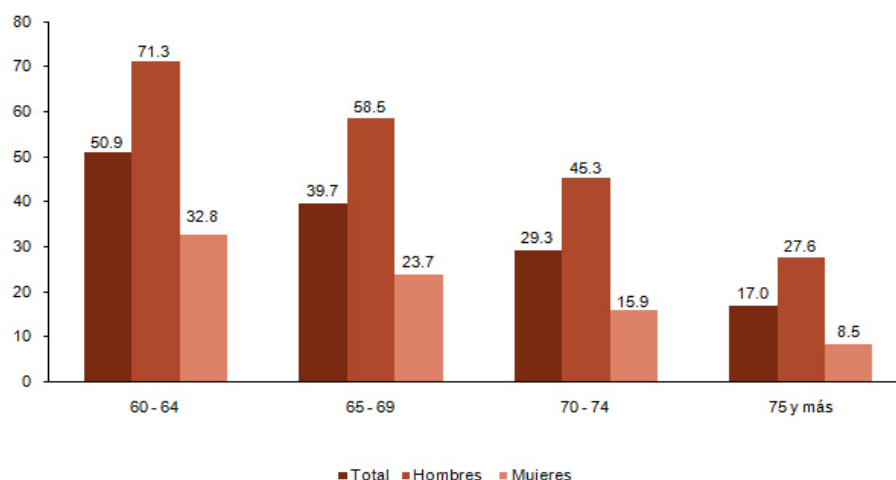


Figura 25. Tasa de participación económica de la población de 60 años y más por grupos de edad y sexo 2012.
Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.
Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

A diferencia de otros grupos de edad, la población ocupada de 60 años y más, Figura 26, se caracteriza por trabajar de manera independiente (60.7%), sólo cuatro de cada diez (39.3%) trabaja de manera subordinada y remunerada. Entre los que trabajan de manera independiente, son pocos los que llegan a una edad avanzada y tienen los recursos para ser empleadores (14.5%), por lo que la gran mayoría trabajan por cuenta propia (85.5%).

Un perfil laboral de los trabajadores por cuenta propia que tienen 60 años y más indica que 69.5% trabajan en el sector informal o en la agricultura de autosubsistencia, sólo 30.5% labora en empresas y negocios.

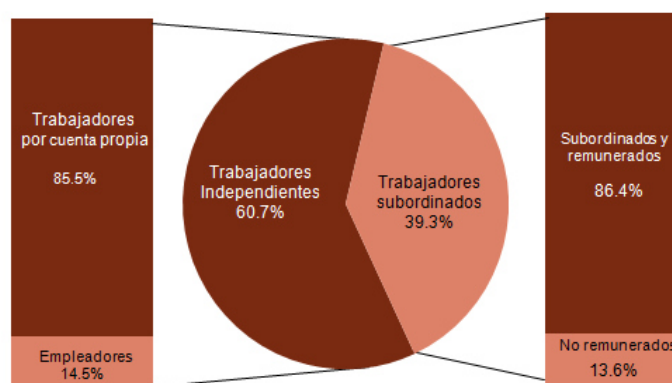


Figura 26. Distribución porcentual de la población ocupada de 60 años y más por posición en la ocupación 2012.
Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.
Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

De los trabajadores subordinados y remunerados, 13.6% no reciben remuneración ya que la mayoría de ellos trabaja en un negocio familiar. Por su parte, las condiciones laborales de los adultos mayores que se ocupan de manera subordinada y remunerada no son muy favorables: casi la mitad (49.6%) no reciben prestaciones¹⁰; sólo 39.9% tiene acceso a los servicios de salud otorgados por su trabajo y 39.3% cuenta con contrato de trabajo.

Un aspecto particular en el perfil laboral de los adultos mayores es que muchos de ellos no se ocupan en trabajos calificados; en el país, uno de cada tres empleos (33.1%) es calificado. Como observamos en la Figura 27, conforme avanza la edad, dicha proporción disminuye y sólo 18% de la población ocupada de 60 años y más realiza un trabajo calificado. Esta situación vulnera el ingreso por trabajo de este sector de la población.

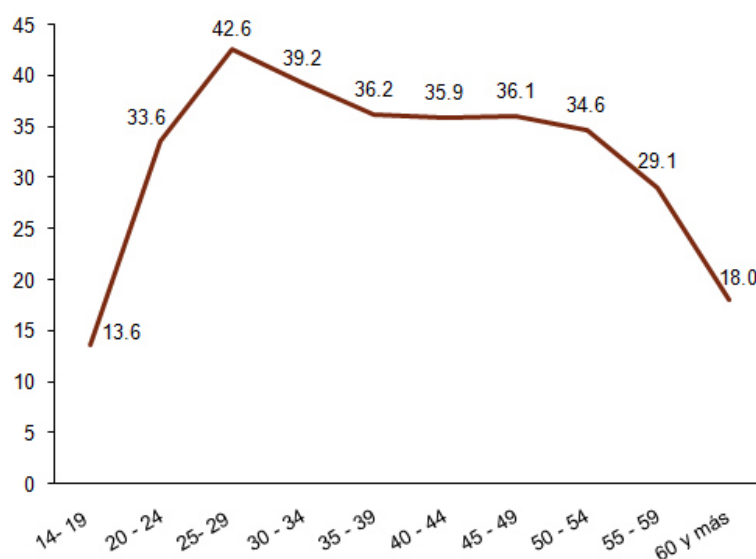


Figura 27. Porcentaje de la población ocupada calificada por grupos de edad 2012

Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Como se observa en la Figura 28, después de los adolescentes y jóvenes (14 a 24 años), el ingreso promedio por hora trabajada de los adultos mayores es el más bajo.

¹⁰ Las prestaciones se definen como bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores subordinados y remunerados de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales.

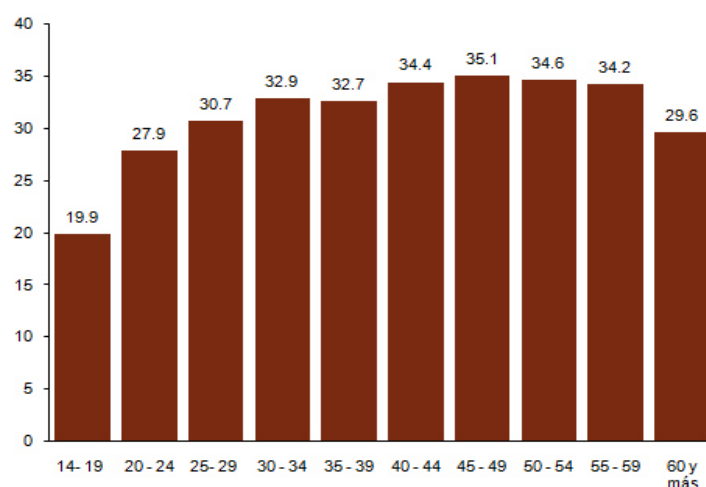


Figura 28. Promedio de ingresos por hora de la población ocupada por grupos de edad 2012

Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Si se combina el ingreso por trabajo con las horas que se laboran en la semana, entonces, uno de cada seis adultos mayores que se insertan al mercado laboral lo hace en condiciones críticas de ocupación, es decir, se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, a éstas se incorporan los que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y los que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

Tipo de empleos para personas mayores en México

Al buscar con palabras clave “adulto mayor” y “empleo en México”, el buscador de internet nos direcciona al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam). Este Instituto es el enlace con los prestadores de servicios y empresas que desean contratar a las personas de 60 años de edad y más que quieren mantenerse activas a través de oportunidades laborales.

El Inapam estableció en el año 2010, en el sexenio de Felipe Calderón, los cinco ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas de 60 años o más¹¹, con el objetivo de trazar una directriz a las acciones y programas que se realizan en beneficio de este grupo y posicionar la temática de la vejez y el envejecimiento en la agenda nacional para asegurar el diseño e

¹¹ Los ejes rectores que el Inapam ha definido son: 1. Cultura del Envejecimiento, 2. Envejecimiento Activo y Saludable 3. Seguridad Económica 4. Protección Social 5. Derechos de las Personas Adultas Mayores.

implementación de políticas públicas que involucren a todos los sectores de la sociedad, desde una perspectiva de derechos humanos (Inapam, 2010).

En coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, (CNDH) el Instituto lleva a cabo jornadas informativas, talleres, foros y conferencias, así como la capacitación de integrantes de diferentes clubes Inapam en el país, a fin de que capaciten a su vez a otros adultos mayores para conformar una red que se multiplique.

Recientemente, Aracely Escalante Jasso, directora general del Inapam¹², señaló que en México hay 10.5 millones de personas adultas mayores, de las cuales un 30% (3 millones 193 mil 579) son económicamente activas y cuentan con una remuneración.

El Inapam cuenta desde 2001 con una bolsa de trabajo a través de la cual se difunden y buscan ofertas de empleo para mayores de 60 años. Se promueve al grupo de *Anfitriones Adultos Mayores*, que han sido contratados en ferias, expos y convenciones, quienes cuentan con preparación académica y dominio de dos o tres idiomas (exclusivo en Cd. de México).

Se ofrecen talleres para el desarrollo de habilidades laborales, como la capacitación en el uso de tecnologías de la información, que les permita ser competitivos y les faciliten su permanencia e inserción en la vida laboral.

Por otro lado, la Subsecretaría de Inclusión Laboral y la Dirección General para la Igualdad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), otorga el Distintivo de Empresa Incluyente “*Gilberto Rincón Gallardo*”, a las instituciones públicas, privadas y sociales que se comprometen con buenas prácticas laborales con los grupos en situación de vulnerabilidad, siendo el grupo de adultos mayores uno de ellos.

En el mismo sentido, se dan beneficios fiscales a los contribuyentes, personas físicas o morales, que contraten adultos mayores en su plantilla de personal, lo cual consiste en una deducción adicional a las previstas en la ley del ISR que permita disminuir de los ingresos del contribuyente por el ejercicio fiscal de que se trate, un monto adicional equivalente a 25% del salario pagado a personas adultas mayores que tengan 60 años de edad o más.

Recientemente, empresas del sector privado están incorporando a su plantilla laboral a personas mayores de 60 años. Tal es el caso de Starbucks Coffee que en el año 2013 firmó un convenio de colaboración con el Inapam para la implementación del “Programa de Vinculación Laboral para las Personas Adultas Mayores”, mediante el cual la empresa ofrece trabajo a personas entre los 60

¹² Página oficial del Inapam, <http://www.inapam.gob.mx/es/INAPAM/Comunicados/443/inapam-busca-garantizar-un-empleo-digno-y-sin-discriminacion-para-los-adultos-mayores>, consultada el 7 de abril de 2013.

y 65 años que cubran el perfil de barista para cualquiera de sus 388 sucursales del país, es decir, que tengan la habilidad de preparar bebidas, limpiar, cobrar y dar atención a los clientes¹³.

Tomando en cuenta la meta de un “*México incluyente*”, el Gobierno Federal estableció compromisos para resolver la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los adultos mayores y las personas con discapacidad cuando buscan trabajo. A través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) se creó la estrategia *Abriendo Espacios*, que tiene como objetivo reducir las dificultades que enfrenta esta población para insertarse en el mercado laboral. A principios del año 2014 se instala el “Portal de empleo para personas con discapacidad y adultos mayores”¹⁴, el cual dice contar con más de 4000 plazas disponibles¹⁵.

Antecedentes del trabajo

El significado del trabajo en la sociedad actual está enraizado en las diferentes representaciones que el trabajo ha tenido a lo largo de la historia. El trabajo ha sido conceptualizado de formas diferentes acorde a las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales propias de cada cultura y de cada época. Revisemos brevemente las diferentes concepciones en torno al trabajo, según su época histórica:

- Época pre-civilizada: El trabajo consistía en cazar o cultivar el campo, era una actividad que se realizaba de forma natural y difícil de distinguir de las actividades de ocio. El ser humano, urgido por la necesidad de supervivencia en su interacción con la naturaleza, y la necesidad de conocer y transformar la misma mediante el trabajo, requirió de la agrupación de personas y la cooperación entre las mismas.
- Grecia Clásica: El trabajo era visto como una maldición. El trabajo físico era percibido como una tarea rutinaria y propia de esclavos. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituían el ámbito de la *libertad*, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida y al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la *necesidad*. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones –

¹³ Información obtenida de http://www.milenio.com/negocios/Starbucks-abre-plazas-adultos-mayores_0_138586148.html, consultada el 14 de julio de 2014.

¹⁴ Operado por las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (SNE). En ellas, se proporciona atención personalizada para determinar si el buscador de trabajo requiere información u orientación para la vinculación laboral, o bien si debe canalizarse a capacitación o a acciones de ocupación por cuenta propia.

¹⁵ Sin embargo, a la hora de querer entrar hay problemas de conexión, al parecer no es muy amigable el portal. Además, si uno toma en cuenta la falta de accesibilidad al internet por parte de la mayoría de los adultos mayores, deja mucho que pensar. <https://abriendoespacios.gob.mx/>

predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas (Arendt, 1993).

- Roma: La esclavitud sigue moldeando la ideología del trabajo. Sin embargo, la influencia del pensamiento estoico y el consecuente auge de una mentalidad pre igualitaria es claro contraste con el sistema esclavista.
- Tradición judeo-cristiana: Se considera al trabajo de forma muy similar a como lo hacían los griegos y romanos, pero se añade la creencia de que el trabajo es producto del pecado original y un vehículo de expiación.
- Pensamiento budista: Es una actividad que contribuye a desarrollar el carácter personal en la medida en que las personas son capaces de comprometerse en tareas difíciles y vencer la tentación de dedicarse a otras actividades más placenteras o que exigen menos sacrificio.
- Edad Media: El trabajo se caracterizó por adquirir un carácter prácticamente hereditario, condicionando al estatus de clase la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada. Así los oficios pasaban de manos de los padres a sus hijos. Una de las características de esta época es el desarrollo del trabajo artesanal (Álvarez, 1999). Para el señor feudal el trabajo es visto como algo sucio, poco elegante, propio de vasallos y desde luego muy alejado de su estilo de vida. Para los siervos se trata de su medio de subsistencia y de la actividad que realizan durante la mayor parte del día.
- Renacimiento: El trabajo adquiere un sentido por el placer experimentado en la realización del mismo, libre de connotaciones religiosas. En ésta época de búsqueda de la plenitud personal, el trabajo es valorado en sí mismo, en la medida en que la persona disfruta y se realiza a través del mismo.
- Reforma Protestante: Se inicia la consideración del trabajo como una obligación o deber de valor particular debido a su contribución a la creación del Reino de Dios.
- Revolución Industrial: El sistema artesanal dio paso a la manufactura. Con la invención de la máquina, el surgimiento de las fábricas y la mecanización, comienza a distribuirse la organización de la fuerza de trabajo por tareas (Álvarez, 1999). El trabajo se convierte en el medio dominante para la adquisición de bienes y servicios. Con el capitalismo, la actividad económica, el éxito y las ganancias materiales, se vuelven fines en sí mismas.
- En la actualidad: Se tiende a considerar el trabajo no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como actividad valorada intrínsecamente.

Como vemos, si bien la función original del trabajo estaba referida a la satisfacción de necesidades humanas elementales, actualmente el hombre ya no trabaja solamente para satisfacer dichas necesidades. A través del trabajo, además puede obtener estatus, prestigio y poder; satisfacer

necesidades psicológicas tales como la de ser aceptado, querido, reconocido y apreciado; es un medio para socializar, convivir y enfrentar problemas con el apoyo de los compañeros; es una vía para continuar aprendiendo y desarrollando competencias para vivir en un mundo cada vez más complejo.

Por todo lo anterior, podemos decir que el trabajo constituye una parte esencial en la vida de todo ser humano. En la actualidad, el trabajo representa uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y social, siendo uno de los pilares fundamentales en lo que se asienta la sociedad de hoy en día y una de las principales actividades de las sociedades industrializadas (Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

Como bien lo señala Somavia (2006):

“el trabajo ocupa el centro de la vida de la gente. De él dependen la estabilidad y el bienestar de las familias y las comunidades... Sin embargo, como resultado de los cambios sociales y económicos sin precedentes que están afectando a todos los sectores de la actividad económica y a todos los países, el futuro del trabajo suscita hoy un sentimiento generalizado de incertidumbre. Para muchos, los cambios traen consigo las oportunidades que esperaban de obtener un trabajo más gratificante y satisfactorio y de forjarse una vida mejor. Para otros, los cambios son fuente de inquietud y vienen a cerrar, más que a abrir, las posibilidades de mejorar las condiciones de vida y de trabajo”.

2.3. Significado del trabajo

Durante la década de los 60 y los primeros años de la década de los 70 se inicia el estudio de las creencias sobre el trabajo, sus funciones y su significado. Es a partir de entonces, que el significado del trabajo surge como tema central de investigación para la psicología social. Desde entonces y hasta ahora, se han propuesto diversas definiciones sobre el trabajo, basándose en diferentes opiniones y percepciones, las cuales han ido cambiando y evolucionando con el paso del tiempo.

Es difícil dar una definición exacta del trabajo. Como ya lo vimos, la noción tradicional señala la existencia de una relación dinámica entre el hombre y la naturaleza. Entre las primeras definiciones investigadas están las vinculadas directamente con el beneficio económico, como la de Dubin (1958) quien define el trabajo como “un empleo continuo en la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración”. En la misma línea, Donald y Havighurst (1959) lo definen como el “instrumento para contribuir a la sociedad aportando beneficios y servicios”.

En un sentido más general, Ardila (1973) define el trabajo como “la actividad humana que consiste en transformar el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente, la subsistencia y la conservación de la vida”.

El trabajo es “lo opuesto al descanso”. Trabajo sería actividad y no trabajo sería no actividad (Parker y Smith, 1976). Para Fryer y Paune (1984) el trabajo es “una actividad con un propósito que es diferente al placer conseguido en su ejecución”. El trabajo es entonces, propositivo e intencional, se realiza fundamentalmente para obtener algo a cambio.

Una definición más reciente, es la de Marshal (1980) l trabajo como “un esfuerzo de la mente y del cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo” (citada por Peiró y Prieto, 1996).

Para Anderson y Rodin (1989), el trabajo es el “tiempo por el cual una persona es pagada”.

Para Peiró, el trabajo es “Aquel conjunto creativo de actividades humanas, retribuidos o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”.

Ahora, si agregamos el componente de “significado del trabajo”, la definición más completa que encontramos es la de Salanova, Gracia y Peiró (1996), quienes lo definen así:

“El significado del trabajo es un conjunto de valores y creencias hacia el trabajo, que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto de cogniciones flexible y sujeto a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales”.

Es importante subrayar que el significado del trabajo será diferente según sean las historias personales de cada individuo y de acuerdo a las inserciones sociales específicas que operan como condicionantes del proceso de socialización laboral y acorde a las tendencias de la época que les toca vivir.

Proyecto *Meaning of Work* (MOW)

Como hemos revisado, es hasta finales de la década de los 60 y primeros de los años 70 que comienzan a estudiarse las creencias sobre el trabajo, sobre sus funciones y sobre su significado. Y es a finales de los años 70 que se crea la línea de investigación MOW (Meaning of Working) International Research Team. Como resultado de dicha investigación realizada en diversos países y publicada en 1987 surge un modelo multidimensional del constructo.

Uno de los estudios pioneros sobre el significado del trabajo fue hecho por Weiss y Kahn (1960). El objetivo de su trabajo fue explorar los criterios que utilizan los varones para distinguir una tarea laboral de una no laboral, cómo definen la actividad del trabajo y cómo esos criterios se relacionan con la ocupación. Inspirado por Weiss y Kahn, el proyecto MOW *International Research Team*

(1981, 1987, 1991) se enfoca a explorar las definiciones que la gente atribuye al trabajo. El grupo investigador identificó 14 conceptos en torno al trabajo, que posteriormente utilizarían en su estudio.

Una de las hipótesis de dicho proyecto afirma que diferentes países mantienen diferentes creencias “nacionales” acerca del trabajo y que, por tanto, un modelo explicativo de estas creencias habrá de ser sensible a las diferencias en las mismas, motivo por el cual las investigaciones del MOW se llevaron a cabo en países tan diversos como Bélgica, Holanda, Estados Unidos, Israel, Japón, Reino Unido, Alemania Occidental y Yugoslavia, constatando las diferencias existentes en el significado que los individuos dan al trabajo debidas fundamentalmente al país al cual pertenece el sujeto, así como a la situación ocupacional, edad y sexo, junto con la influencia de variables del desarrollo evolutivo y de la carrera laboral y profesional de los individuos.

El modelo heurístico del Significado del Trabajo propuesto por MOW *International Research Team* (1987) es el primer modelo teórico referido al tema de las creencias, expectativas y valores que posee el trabajador respecto al trabajo en general.

El proyecto MOW realizó un análisis de todos los grupos-objeto combinados (N total= 5993), introduciendo conjuntamente las diferentes respuestas sobre la importancia de trabajar, las normas sociales respecto al trabajo, la importancia relativa de las funciones y características del trabajo y la identificación con el rol laboral. De dicho análisis surgieron 13 factores que reflejan en gran medida la estructura dada por los instrumentos usados para medir los diferentes constructos conceptuales.

El modelo MOW considera tres categorías de variables: variables condicionales o antecedentes (situación familiar y personal; trabajo actual e historial de carrera; ambiente macro-socio-económico); variables centrales (centralidad, normas sociales, resultados laborales valorados, metas laborales e identificación con roles laborales) y consecuencias.

Para el MOW International Research Team, el significado del trabajo está determinado tanto por el individuo (sus elecciones y experiencias) como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y trabaja. En el marco de estas investigaciones, los autores consideran que el referente del estudio es el trabajo en general (*work involvement*) y no el trabajo particular que la persona desempeña (*job involvement*). Además, el trabajo es entendido como aquella actividad por la que se recibe una contraprestación económica a cambio.

De acuerdo a los últimos hallazgos obtenidos por el equipo MOW, el significado del trabajo es considerado un constructo psicológico multidimensional integrado por cuatro dimensiones: centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados –valores laborales- y metas laborales.

Estas dimensiones psicológicas del trabajo están influenciadas en cierta medida por la situación personal y familiar de los individuos, su trabajo actual, la historia de su carrera profesional y laboral y por el ambiente socio-económico en el que vive. Además, estas dimensiones influirían sobre las expectativas subjetivas referidas a futuras situaciones de trabajo, en los resultados objetivos del trabajo y en el futuro ambiente socio-económico (MOW, 1987).

Las cuatro dimensiones del modelo MOW sobre el significado del trabajo se describen a continuación:

1. Centralidad del trabajo como un rol de vida. Hace referencia a la creencia general acerca del valor del trabajo en la vida de las personas. Es un constructo complejo en el que pueden distinguirse dos componentes principales, cada uno con propiedades particulares: creencia/valor y orientación/decisión.

El componente *creencia/valor* hace más hincapié en la identificación con el trabajo, de un proceso de consistencia *cognitiva* basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self. El resultado de esta comparación cognitiva es el desarrollo de un tipo de identificación con el trabajo que puede ser central o periférica según la importancia del mismo para la propia autoimagen.

El componente *valorativo/afectivo* que, incluye tanto la involucración con el trabajo como el compromiso con el mismo, es una respuesta *afectiva* al trabajo como parte de la vida de una persona (Pérezgonzález y Díaz Vilela, 2005). Este componente valorativo-afectivo postula que la persona desarrolla su vida en múltiples esferas vitales/segmentos conductuales que tienen una importancia relativa, determinada por las preferencias personales. En dichas “preferencias” subyace la interacción de factores de personalidad relativamente estables con condiciones situacionales y sociales por lo que el constructo no puede ser pensado como algo estático y estable en todos los tiempos y sociedades, ni en todos los sujetos (Kanungo, 1991).

Concluyendo así, que la Centralidad del Trabajo refleja una interacción entre factores cognitivos y afectivos y de personalidad en interacción con influencias situacionales y sociales.

En un estudio reciente en Chile (Godoy, Stecher y Díaz, 2007), emerge de los relatos de hombres y mujeres entrevistados, pertenecientes a diversos grupos ocupacionales (profesionales ejecutivos, niveles intermedios, y obreros y vendedores), la importancia del trabajo como referente de la identidad personal, lo que nos permite constatar que, aun en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral actual, el trabajo sigue ocupando un lugar relevante en la vida de las personas.

2. Normas sociales sobre el trabajo. Son razonamientos normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. Para Ruiz Quintanilla y Wilpert (1988) y Díaz Vilela (1997) las normas sociales son expectativas ante las cuales el trabajo y sus recompensas son

juzgados; las percepciones que se tienen sobre las orientaciones normativas como justas, equitativas y socialmente legítimas (MOW, 1987).

El equipo MOW (1987) considera dos categorías de creencias normativas que han sido capitalizadas de la discusión -tanto histórica como actual- relevantes al tema:

Deberes u obligaciones laborales: son las normas que socialmente subyacen para todos los individuos en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones, tanto hacia las organizaciones como a la sociedad (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1991). De los dos aspectos posibles de estas normas (las normas de deber internalizadas o responsabilidad personal, y el compromiso social o institucional), el equipo MOW utiliza el elemento de deber o responsabilidad personal. En este caso, las normas de obligación representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Derechos laborales: son las normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1991). Esto es, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social (Rousseau, 1916). Este segundo tipo de debate normativo se halla frecuentemente ligado a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social.

Para la medida de las Normas sociales, el equipo MOW (1987) utilizó 10 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro anclajes. Cinco de los ítems se refieren a los deberes laborales y los cinco restantes a los derechos laborales.

3. Valores del trabajo. Son aquellas funciones de valor que se perciben por el individuo en el trabajo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionar al individuo. Según Harpaz (1990), son contenidos *instrumentales y expresivos* (Kaplan y Tausky, 1974; Tausky y Piedmont, 1967).

El equipo MOW considera seis funciones de valor a medir: 1) proveer estatus y prestigio, 2) proveer ingresos, 3) mantenerse ocupado, 4) proveer contactos sociales interesantes, 5) Ser una vía para prestar servicio a la sociedad, y 6) trabajo interesante y satisfactorio.

Por otro lado, Gracia y cols. (2001) señalan que es posible que los valores laborales sean relativamente simples e indiferenciados cuando una persona comienza a trabajar y luego se vuelvan más complejos al entrar en contacto con la realidad laboral.

4. Importancia de las metas laborales. Esta dimensión se refiere a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988, 1991; Ruiz Quintanilla, 1991) y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan (Harpaz, 1990), o sus creencias personales acerca de las metas de su

trabajo ideal (Rokeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991). Las metas laborales, en la literatura al respecto, cubren temas de satisfacción con el puesto, valores, necesidades e incentivos preferidos (Herzberg y cols., 1957).

Los investigadores del equipo MOW identificaron dos dimensiones relacionadas con las metas individuales: las relativas a aspectos *extrínsecos*, económicos e instrumentales (salario, prestigio, estatus y seguridad en el empleo) y las referidas a aspectos *intrínsecos* o expresivos (autonomía, satisfacción, uso de habilidades, contactos y relaciones interpersonales).

El equipo MOW considera once metas a medir: variedad, trabajo interesante, equilibrio entre demandas laborales y habilidades personales, autonomía, horario, salario, condiciones físicas del puesto, oportunidades de aprender, ascenso/promoción y relaciones interpersonales. El protocolo de respuesta utilizado para medir este elemento fue en base a la ordenación jerárquica de tales categorías.

En la investigación de Godoy, Stecher y Díaz (2007), los entrevistados destacan la importancia del trabajo como uno de los espacios que les permite conocer a otras personas, intercambiar experiencias, compartir afectos y opiniones. Inclusive, los compañeros de trabajo se han convertido en amistades perdurables y significativas. Para los empleados y obreros, el trabajo se convierte en el principal espacio de socialización después de la familia.

Este modelo MOW, corroborado en los hallazgos de Godoy, Stecher y Díaz (2007) en entrevistas de empleados y obreros chilenos de diversos grupos ocupacionales. En sus conclusiones señalan que el trabajo sigue siendo un elemento articulador de la vida cotidiana, principal medio de sustento económico, un soporte identitario que provee un sentido de dignidad, integridad, reconocimiento social, autovaloración, desarrollo y autonomía personal.

Desde una perspectiva cognitivista, Borges (1997 citada en Da Rosa y colaboradores, 2011) define el significado del trabajo como multifacético, el cual tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo. Sus tres componentes principales son:

- a) *cognición subjetiva*, la cual presenta una variación individual, reflejando la historia personal y la forma como el individuo interpreta y da sentido al trabajo
- b) *sociohistórica*, la cual presenta aspectos compartidos por un conjunto de individuos y refleja las condiciones históricas de la sociedad en la cual están insertados
- c) *dinámica*, un constructo inacabado en permanente proceso de construcción

Desde una perspectiva existencialista, tenemos a Viktor Frankl (2005), fundador de la Logoterapia¹⁶, según la cual, “la búsqueda de sentido en la vida de la persona es su principal fuerza motivadora”. De acuerdo con la Logoterapia, se puede descubrir el sentido de la vida de tres modos distintos: 1) realizando una acción, tarea, trabajo u ocupación; 2) teniendo alguien a quien amar; e inclusive, 3) a través del sufrimiento, en situaciones de adversidad y/o enfermedad, que no se pueden cambiar, solamente afrontar. Por tanto, resulta el trabajo una vía importante de encontrar sentido a la vida.

En esta perspectiva existencialista, destacan las investigaciones de Morin (2001) sobre sentidos del trabajo. Morin ha identificado las siguientes razones principales que motivan a las personas a trabajar: actualizar sus potenciales; adquirir seguridad y ser autónomas; relacionarse con otros y tener sentimientos de pertenencia; prestar un servicio y hacer su contribución a la sociedad; y tener un sentido. Resultado del análisis de dichos componentes determinó tres conjuntos de características para que el trabajo tenga sentido: ser realizado en buenas condiciones; ofrecer oportunidades para aprender y prestar servicios; ser interesante, variado y con mucha autonomía.

Morin (2001 citada por Da Rosa y Colaboradores, 2011) identifica seis categorías cuyos patrones A, B y C corresponden a concepciones positivas del trabajo, los patrones D y E se refieren a los aspectos negativos y el patrón F corresponde a una concepción neutra del trabajo.

- A) actividad que agrega un valor a alguna cosa y por la cual hay que tener en cuenta los resultados
- B) actividad que proporciona a quien lo realiza un sentimiento de pertenencia y que conlleva una contribución a la sociedad
- C) actividad que beneficia a otros, con contribución social y valor agregado
- D) actividad que no es agradable, pero debe ser realizada por alguien en un lugar específico, bajo la supervisión de otra persona
- E) actividad desagradable que comporta exigencias físicas y mentales
- F) actividad que sigue un horario regular en un local de trabajo y por el cual se recibe un salario

Para Salanova, Gracia y Peiró (citados por Peiró y Prieto, 1996), el trabajo tiene una función positiva en la vida de cada persona e identifican 11 funciones positivas que el trabajo puede proveer a la persona que lo realiza. Estas son:

1. Cumple una función económica con doble significado: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo.

¹⁶ La tercera escuela vienesa de Psicoterapia es sinónimo de Logoterapia, cuyo concepto está integrado por *logos*, que viene del griego que significa ‘sentido’; esto es, Terapia mediante el Sentido.

2. Fuente que da sentido a la vida en la medida que permite a las personas ventilarse personalmente a través del mismo.
3. Proporciona estatus y prestigio social.
4. Fuente de identidad personal.
5. Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales.
6. Ayuda a estructurar el tiempo.
7. Mantiene a la persona bajo una actividad más o menos obligatoria.
8. Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas para la realización de su trabajo.
9. Transmite normas, creencias y expectativas sociales.
10. Proporciona poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos.
11. Da la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y buen horario de trabajo.

Salvo la última función, dadas las características de trabajo en comunidades y grupos marginales de los países en desarrollo, coincidimos con los autores.

Otro dato interesante a señalar hoy en día, es el gran número de personas que realizan transiciones significativas en sus carreras, no porque quieran tener más dinero o deseen ser promovidos, sino porque esperan encontrar una mayor satisfacción o sentido a su trabajo. Esta situación va de la mano con los cambios producidos por la globalización y las nuevas tecnologías, surgiendo con ello nuevos retos para las organizaciones como la flexibilización del trabajo, la movilidad laboral, el trabajo a distancia, provocando con ello la disolución de los modelos tradicionales de producción y organización.

El trabajo, independientemente del puesto que se tenga, constituye un soporte fundamental para el desarrollo personal, familiar, profesional y social, sea ya enfocados a la realización personal (profesionales, directivos y ejecutivos), o en la lucha y sacrificio para el bienestar familiar y la mejora social (empleados, vendedores, obreros).

Así, en la actualidad vemos como el trabajo contribuye a crear nuestra identidad personal, donde los factores intrínsecos adquieren mayor valor frente a los factores extrínsecos del trabajo, como lo es la satisfacción personal emocional, resultado de vincular el trabajo con un sentido de propósito y asumiendo la responsabilidad para seguir aprendiendo y desarrollando las habilidades para crecer, ser mejor y trascender.

Finalmente, y recapitulando las aportaciones de los investigadores, vemos importante considerar cómo los significados que las personas atribuyen al trabajo están directamente vinculados a características de orden *social*: contexto histórico, político, económico y cultural; a características de orden *laboral*: globalización, flexibilización, el impacto de las nuevas tecnologías y su impacto en la deslocalización y virtualización del trabajo; así como de orden *personal*: edad, género,

trayectoria laboral, posición actual en el mercado, motivaciones personales, recursos materiales, educativos y sociales que poseen.

El sentido del trabajo en el adulto mayor

El sentido del trabajo se considera una construcción personal, subjetiva y compleja, que solo puede abordarse desde la situación y perspectivas de cada adulto mayor. Para ello habrá que considerar los siguientes factores: el tipo de trabajo que realiza, los motivos que lo llevaron a trabajar, lo que le aporta el trabajo y la manera de vivir su situación particular.

Para analizar el sentido del trabajo hay que tomar en cuenta la situación personal, económica y laboral de cada adulto mayor, ya que las condiciones de existencia influyen en la manera de construir significado/sentido. Además, hay que considerar los motivos por los cuales los adultos mayores trabajan, ya que estos pueden ser diversos y cambiantes. Sin embargo, conviene ordenar los diferentes tipos de sentido/significado a partir del motivo central.

Al revisar la literatura al respecto y, para el caso específico de los adultos mayores, nos hemos topado con un mínimo de información. Por lo tanto, hemos tomado el estudio sobre “*Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo*” realizado por Carlota Guzmán (2004), quien llevó a cabo un estudio sobre el sentido del trabajo con jóvenes universitarios. Al encontrar muchas similitudes de su investigación basada en casos, con la experiencia personal con adultos mayores de quien escribe, decidimos tomar como referencia sus hallazgos adaptándolos al grupo de adultos mayores.

Guzmán (2004) distingue tres grandes ámbitos de sentido del trabajo para la población de jóvenes con base al elemento central mediante el cual se construye el sentido: 1) el trabajo como *necesidad*; 2) el trabajo como *aprendizaje y experiencia profesional*; y 3) el sentido *personal* del trabajo.

Para el caso específico de la población de adultos mayores, consideramos que los ámbitos de sentido del trabajo podrían ser diferentes. Dentro de una gama de elementos diversos se pueden distinguir cuatro modalidades de construcción del sentido del trabajo en el adulto mayor: 1) el que se basa en el trabajo como *necesidad*, 2) como respuesta al tedio o el hastío, es decir, como *pasatiempo*, 3) como *medio de socialización y convivencia*, y 4) como *contribución social y realización personal*.

1) Trabajo por necesidad

Sabemos que una parte importante de los adultos mayores que trabajan en México lo hacen por necesidad. Algunos lo hacen dada la imposibilidad de sus familias para poder mantenerlos. Otros, requieren ganar dinero para su sostén y el de su pareja, e inclusive, para apoyar económicamente a sus hijos. En estos casos, la necesidad económica se convierte en el motivo central en la construcción del sentido del trabajo.

Zúñiga y García (2008) señalan que, ante la insuficiente cobertura de las pensiones, los adultos mayores recurren a una serie de estrategias que les permiten mantener una fuente de ingresos para contar con los recursos y satisfacer sus necesidades personales. Una de estas estrategias es la de estar económicamente activos, lo cual explica las altas tasas de participación económica de este grupo etario -a diferencia de los países desarrollados- y particularmente de los adultos mayores varones.

Como ya lo hemos señalado anteriormente, en México un alto porcentaje de los adultos mayores continúa trabajando, ya sea de manera formal e informal, buscando como principal objetivo cubrir sus necesidades personales básicas (motivo central).

Sin embargo, la necesidad no es el único motivo por el cual los adultos mayores trabajan. Hay algunos que tienen además otros motivos diferentes, por lo que resulta importante distinguir los casos de adultos mayores que trabajan solamente por motivos económicos y aquellos que lo hacen por otro tipo de intereses y motivadores.

2) Trabajo como pasatiempo

Hay adultos mayores cuyo sentido del trabajo es más como un pasatiempo o “hobby”, ya sea porque disponen de tiempo libre que deciden ocupar trabajando, o bien, porque encuentran en el trabajo una distracción o una salida ante una situación de hastío o disgusto. Se trata de adultos mayores que no están interesados en el dinero que pueden ganar, pero tampoco buscan aprender, simplemente quieren ocupar su tiempo que les permite acceder a un ambiente diferente al que viven. Cabe destacar que se trata de un número reducido de adultos mayores cuya situación económica está resuelta.

3) Trabajo como medio de socialización y convivencia

De acuerdo a lo que señalan diversos autores, en las sociedades industriales del pasado, el trabajo constituía una de las fuentes más relevantes de sentido y soporte identitario, así como articulador de vínculos sociales y adquisición de derechos ciudadanos; operaba como el “gran integrador” y organizador del orden social (Castel 1997).

El particular significado del trabajo así como las funciones asociadas a él durante la sociedad industrial eran eminentemente masculinas. El mercado laboral funcionaba -y en gran medida continúa- sobre la base de un modelo de familia de padre-proveedor y madre-cuidadora, el cual provocaba una división sexual rígida del trabajo donde la maternidad y la familia constituían los principales referentes identitarios de las mujeres.

Los cambios actuales en el mundo laboral han conducido a un nuevo paradigma laboral flexible, el cual modifica el significado atribuido al trabajo remunerado como fuente de sentido de identidad

personal (Sennett 2000), alterando su carácter de referente identitario masculino y debilitando su capacidad de suministrar formas de afiliación o pertenencia a identidades y proyectos colectivos (Melucci 2001).

Aunque esto sucede principalmente en el colectivo de personas jóvenes y adultas, encontramos que muchos adultos mayores buscan seguir trabajando, no solamente por el ingreso económico que el trabajo le pueda dar –que en la mayoría de ellos es un ingreso mínimo-, sino por el deseo de estar en contacto con otras personas, esto es, el trabajo como vía de socialización. Y si es necesario tener un trabajo para conseguir dichos vínculos sociales lo buscarán, inclusive en trabajos que no son valorados en la comunidad.

Para los adultos mayores en nuestro país, el lugar de trabajo se convierte en un espacio de construcción de vínculos sociales, que para muchos de ellos, suplen la carencia de otros vínculos, como pueden ser los familiares, convirtiendo el lugar de trabajo en un referente colectivo importante.

Para Claude Dubar (2001), el ser reconocido en el trabajo, establecer relaciones con otras personas -aunque en ocasiones éstas puedan ser conflictivas- e involucrarse personalmente en una actividad, es aún hoy, un constructor de identidad personal y social. Lo cual aplica perfectamente para el caso de los adultos mayores.

Al igual que sucede con los jóvenes (Guzmán, 2004), consideramos que el tener un trabajo permite a los adultos mayores hacer nuevas amistades y construir lazos afectivos que pueden llegar a ser importantes, al mismo tiempo que reciben un ingreso económico extra.

4) Trabajo como contribución social y realización personal

Hay adultos mayores que también trabajan por motivos personales los cuales responden a preocupaciones, inquietudes o estados de ánimo. Estos elementos se configuran como el centro a partir del cual los adultos mayores construyen el sentido de su trabajo. En la mayoría de los casos, el sentido se construye a partir de diversos motivos. En ocasiones, resulta difícil distinguir cuándo alguno de los motivos puede considerarse como central.

Si bien en ocasiones los adultos mayores puedan sentirse cansados, viven el trabajo como una oportunidad y como fuente de enriquecimiento personal y de expresión de sus ideas.

Hay casos donde el trabajo que los adultos mayores realizan es una actividad que les permite dar cauce a sus intereses e inquietudes intelectuales, artísticas, sociales y/o culturales, que en su etapa anterior no pudieron realizar. Consideran que el trabajo les proporciona un sentimiento de realización personal, y en ocasiones además, con lo que hacen contribuyen a la sociedad. Por medio del trabajo logran comunicar sus conocimientos y expresar sus posiciones.

Modalidades en la construcción del significado del trabajo

A partir de la relación entre los motivos que intervienen en la construcción del significado del trabajo, de acuerdo a Guzmán (2004), se distinguen tres modalidades: los motivos únicos, los motivos duales y los motivos múltiples. En ocasiones, resulta difícil distinguir cuándo alguno de los motivos puede considerarse como central.

1) Motivos únicos: hay personas que construyen el sentido de su trabajo a partir de un elemento que aparece claramente como el central y, en ocasiones, como el único. Este es el caso de quienes trabajan para sostenerse económicamente y cuya razón es tan contundente, que ni siquiera aparecen motivos de tipo secundario. En una situación similar están los casos de las personas que trabajan por compromiso familiar, o quienes trabajan solamente para aprender.

2) Motivos duales: cuando el sentido de su trabajo se construye a partir de dos motivos que son difíciles de separar o que se encuentran intrínsecamente relacionados. Se trata de personas que trabajan para cubrir sus gastos, pero, con los mismos ingresos, cubren también sus gustos personales. Asimismo, se encuentran los casos de personas que trabajan para cubrir sus gastos y, al contar con dichos ingresos, también obtienen el deseo de ser independientes económicamente, de tal manera que uno de los motivos implica a otro.

3) Motivos múltiples: en la construcción el sentido de trabajo, aparecen dos o más motivos. Hay adultos mayores que construyen el sentido de su trabajo, tomando en cuenta diversos motivos, confiriéndoles una importancia similar que les resulta difícil jerarquizar. Esta situación se presenta por ejemplo, en los casos donde trabajan para ayudarse económicamente, pero buscan, al mismo tiempo, seguir aprendiendo, ayudar y ofrecer su propia experiencia.

Aunque no encontramos literatura respecto a los adultos mayores, consideramos que estas tres modalidades, que aplican en los jóvenes, aplican también para el colectivo de adultos mayores.

Aportes esperados y no esperados del trabajo

Los aportes que da el trabajo se configuran como un elemento muy importante que interviene en la construcción del sentido del trabajo. Se entiende por aporte, todo aquello que se obtiene del trabajo, que bien puede ser material, como el salario o las prestaciones, o bien satisfactores de otro tipo, como el desarrollo personal, sentirse útil, aprender, socializar, etc. (Guzmán, 2004). Cuando las personas deciden trabajar, esperan un tipo de aporte del trabajo, sin embargo, en el desempeño del mismo, van encontrando otros satisfactores, o bien, no encuentran lo que esperaban. De esta forma, se distinguen los aportes esperados y los no esperados.

Se habla de los aportes del trabajo cuando hay una correspondencia entre los motivos que llevaron a los adultos mayores a trabajar y lo que obtienen. De esta manera, vemos que hay adultos mayores

que trabajan exclusivamente por motivos económicos, otros que trabajan porque quieren ocupar su tiempo, desean ofrecer sus conocimientos y experiencia.

Hay adultos mayores que obtienen del trabajo algún tipo de experiencias o de satisfacciones que no esperaban. Entre los principales aportes no esperados se refieren al plano social, lo que proporciona convivencia, el trato y conocimiento de otros, lo cual consideran les beneficia su vida personal.

En el caso concreto de los adultos mayores en México sabemos que la mayoría de los que trabajan lo hacen principalmente por la necesidad económica. Según la ENIGH 2012, sólo 9.1% de los adultos mayores es empleador, un 50.5% trabaja por cuenta propia y 4.9 son trabajadores sin pago.

En México, cada día cerca de 800 personas cumplen 60 años, y en promedio, este colectivo cuenta con estudios de educación básica (primaria). Esta situación limita sus opciones laborales, por lo que cada vez más, los adultos mayores están dispuestos a trabajar a cambio de recibir propinas ayudando a los clientes en los supermercados a empacar sus compras.

Según informa CCTV Español¹⁷, cerca de 22 mil adultos mayores son empacadores voluntarios en los supermercados mexicanos a cambio de propinas. Así, dependiendo de la generosidad del cliente, los empacadores mayores pueden ganar hasta 300 pesos al día, ingreso extra necesario ya que la pensión que reciben es insuficiente.

2.4. Bienestar Subjetivo en el Adulto Mayor

De manera general, el bienestar subjetivo hace referencia a la valoración que las personas hacen de sus vidas, una evaluación de carácter global que considera múltiples cuestiones y donde prevalecen aspectos positivos (Diener, 1984).

Diversos autores (Michalos, 1995; DeNeve y Cooper, 1998; Diener, 1984) identifican la satisfacción con la vida y la felicidad como componentes básicos del constructo de bienestar subjetivo, siendo la satisfacción con la vida el resultado de una valoración cognitiva y la felicidad asociada a una valoración afectiva.

Existen numerosas investigaciones que buscan identificar aquellas dimensiones que influyen o están relacionadas de alguna forma con el bienestar subjetivo. Tradicionalmente se ha estudiado la relación entre el bienestar subjetivo y una serie de factores como el estado de salud, la edad, el nivel de ingresos, el estado civil, el nivel educativo, la satisfacción en el trabajo, la personalidad, la inteligencia, etc. (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999).

¹⁷ Reportaje en video elaborado por CCTV Español, 2015.

Existen evidencias que respaldan los efectos positivos en la salud física y en el bienestar subjetivo cuando se cuenta con apoyo social, instrumental y emocional (Barrón, 1996; Newsom & Schulz, 1996), la participación en diversas actividades y llevar un estilo de vida activo (Herzog, Franks, Markus & Holmberg, 1998).

La teoría del envejecimiento exitoso, que se basa en la capacidad del ser humano para adaptarse a los cambios de la vida, también señala los beneficios que la actividad tiene sobre el bienestar subjetivo, siempre y cuando la persona tenga las condiciones necesarias en cuanto a capacidades físicas y cognitivas (Rowe y Khan, 1997).

Enfocándonos en el estudio del bienestar subjetivo en las personas mayores, se ha encontrado que, a nivel general, la satisfacción con la vida tiende a aumentar con la edad, mientras que disminuye la intensidad de los afectos positivos (Diener y Suh, 1998); sin embargo, el bienestar subjetivo de los adultos mayores puede verse amenazado por las limitaciones físicas propias de la edad (Kunzmann, Little y Smith, 2000). Por otro lado, no se observan cambios importantes en el afecto positivo cuando se compara con otros grupos de edad (Charles, Reynolds y Gatz, 2001).

En un estudio previo sobre el Sentido de la Vida y el Adulto Mayor (Francke y colaboradores, 2011) se encontró que entre menos edad tiene el adulto mayor, mayor es su puntuación en la escala del Sentido de la Vida. Por otro lado, si el adulto mayor cuenta con algún tipo de estudios, realiza algún trabajo u ocupación, viven con algún familiar y no presenta problemas de salud, mayor es su puntuación en la prueba del Sentido de la Vida. Y como bien señala Frankl (2005), se puede encontrar sentido a la vida a través de tres vías, una de ellas, es a través de la realización de una actividad, tarea u ocupación. Partiendo de este supuesto consideramos que la actividad de empacador voluntario mayor contribuye de alguna manera al bienestar subjetivo del adulto mayor.

Por otra parte, Casullo (2006) define el capital psíquico como el conjunto de factores y procesos que le permiten a un sujeto aprender a protegerse, a sobrevivir y a generar fortalezas personales. Los hallazgos de Casullo contribuyen al avance del conocimiento científico acerca de los aspectos positivos en la vejez y permiten concluir que el capital psíquico contribuye al bienestar en la vejez.

Para fines de la presente investigación hemos considerado utilizar como base para medir el bienestar subjetivo del adulto mayor de la Escala de Felicidad de Lima, desarrollada por Alarcón (2006). El término *felicidad* del que partió Alarcón (2006) para la construcción de dicha escala se define como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente una persona y que se considera sinónimo de bienestar subjetivo. Esta definición surge de las ideas filosóficas de felicidad de los griegos, particularmente de Aristóteles y Epicuro, así como en los hallazgos recientes de la investigación empírica de la felicidad o *subjective well-being*.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

Las organizaciones que actualmente ofrecen trabajo a los adultos mayores como empacadores voluntarios y que participaron en la presente investigación corresponden, una al sector privado nacional con un aproximado de 2000 empacadores voluntarios mayores en 45 tiendas, y la otra, también del sector privado pero de origen estadounidense, con un aproximado de 1000 empacadores voluntarios mayores en 22 tiendas, todas ellas ubicadas dentro del Área Metropolitana de Monterrey.

3.2 Escenario

Los cuestionarios fueron aplicados a los empacadores voluntarios mayores en dos cadenas de supermercados. La primera organización, de origen mexicano del sector privado nacional, pionera en ofrecer la oportunidad de colaborar como empacador voluntario a los adultos mayores en México. La segunda organización, del sector privado y de origen estadounidense. Se solicitó una entrevista personal con los responsables de ambas organizaciones, donde se presentó el proyecto de investigación y se solicitó su colaboración para el mismo. Bajo su autorización, se procedió a afinar los detalles en cuanto a fechas, horarios y encuestadores participantes.

3.3 Instrumentos

Para llevar a cabo la investigación elaboramos los siguientes 3 cuestionarios:

- 1.- Datos sociodemográficos: edad, género, estado civil, religión, lugar de nacimiento, con quien vive, escolaridad, problemas de salud, trayectoria laboral y antigüedad como empacador voluntario. Este cuestionario es de elaboración propia con fines para la presente investigación.
- 2.- El Significado del Trabajo, elaboración propia, tomando algunos ítems del cuestionario sobre centralidad en el trabajo del grupo Meaning of Work (MOW, 1987).
- 3.- Percepción de la felicidad o bienestar subjetivo, tomando como base el cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón (2006), la versión adaptada del cuestionario de Alarcón por Árraga y Sánchez (2012) en población adulta mayor venezolana y el cuestionario de Felicidad en jóvenes regiomontanos, adaptada de Alarcón (2006) por Francke y colaboradores (2011).

3.4 Procedimiento

La recolección de los datos se llevó a cabo por medio de entrevistas personales a los empacadores voluntarios mayores de la primera organización durante los meses de abril y mayo, contando con el apoyo de cinco alumnos de la carrera de psicología y diez alumnos de la maestría en

comunicación del Tecnológico de Monterrey, así como la colaboración de cuatro adultos mayores de la asociación AMA y Trasciende, A.C.¹⁸ de la cual la autora es fundadora y socia actual. De esta primera organización obtuvimos una muestra de 103 empacadores encuestados, en 7 de las 45 tiendas ubicadas en diversas zonas del área metropolitana de Monterrey.

La recolección de los datos de los empacadores mayores de la segunda organización se realizó por la autora, contando con el apoyo de una psicóloga del DIF Nuevo León, aprovechando las reuniones que ella tiene con los empacadores mayores quincenalmente durante los meses de mayo y junio. De esta segunda organización obtuvimos una muestra de 154 empacadores encuestados en 5 de las 22 tiendas ubicadas en diversas zonas del área metropolitana de Monterrey.

Sumando las dos organizaciones, nos quedamos con un total de 253 empacadores voluntarios mayores encuestados (eliminamos cuatro cuestionarios de la segunda organización debido a que no fueron contestados en su totalidad).

3.5 Análisis de datos

Una vez recolectada la información se pasó a elaborar la base de datos. Una vez elaborada la base de datos, se pasó a realizar los análisis descriptivos y estadísticos de la información obtenida utilizando el paquete estadístico SPSS 20.0.

¹⁸ AMA y Trasciende –Adultos Mayores en Acción- es una asociación de la sociedad civil que busca abrir espacios de aprendizaje, colaboración y mejora para los adultos mayores vivan en forma productiva en los ámbitos social, político, económico y cultural, partiendo del concepto del ser humano en sus tres dimensiones: física, psicológica y espiritual. www.amaytrasciende.org

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1 Características sociodemográficas

De los 253 participantes en el estudio, Figura 29, 67% son varones (169) y 33% son mujeres (84).

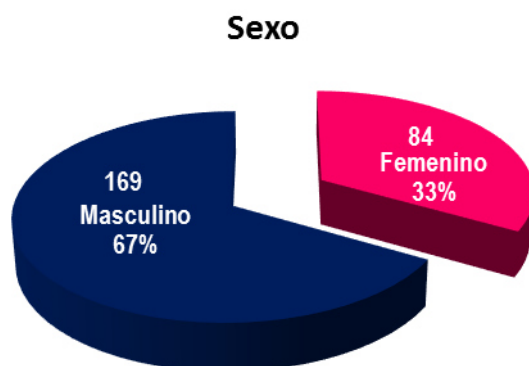


Figura 29. Sexo de los adultos mayores participantes
Fuente: elaboración propia

Retomando la clasificación de etapas o estadios de la vejez, observamos en la Figura 30, que el grupo de *Vejez funcional* (65-74 años) es el dominante con un 64.7%. Las edades comprenden desde los 59 hasta los 85 años de edad, siendo la edad promedio de 68 años.

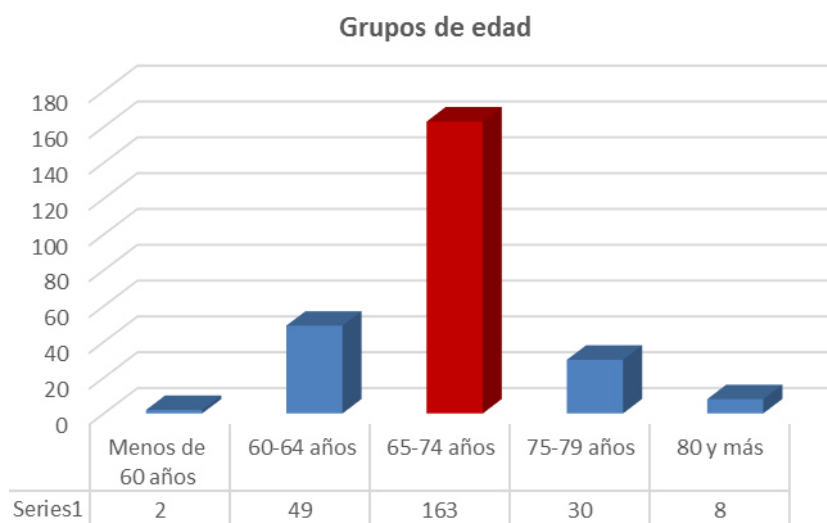


Figura 30. Grupos de Edad de los adultos mayores participantes
Fuente: elaboración propia

Respecto a la **Religión** que profesan, Figura 31, encontramos que la mayoría de los empacadores mayores son católicos 86%, un 5% son cristianos y el 9% restante son de otras religiones.

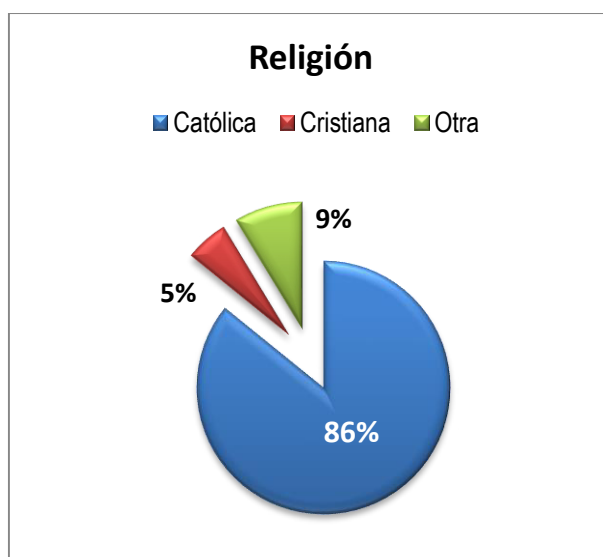


Figura 31. Religión que profesan los adultos mayores participantes
Fuente: elaboración propia

Por otro lado, resulta interesante conocer la **Procedencia** de los empacadores mayores, donde más de la mitad de ellos son de otros estados de la república mexicana. Como podemos observar en la Figura 32, además del estado de Nuevo León, un buen grupo de adultos mayores son procedentes de los estados de San Luis Potosí, Coahuila, Zacatecas y Tamaulipas.

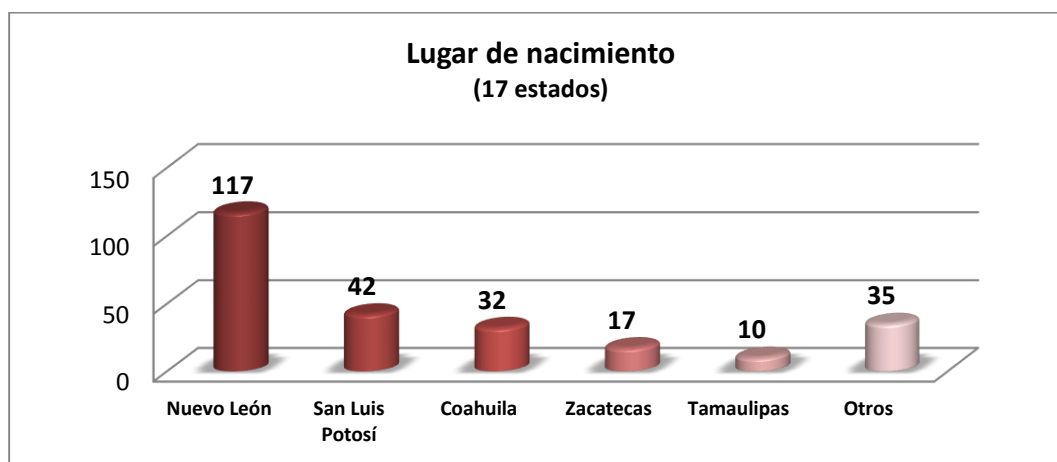


Figura 32. Procedencia de los adultos mayores
Fuente: elaboración propia

Respecto a la **Escolaridad** de los empacadores mayores participantes, como podemos observar en la Figura 33, encontramos que hay un porcentaje pequeño de adultos mayores sin ninguna instrucción formal (9.1%) y un porcentaje también pequeño (3.2%) con estudios profesionales, e incluso un varón con maestría inconclusa en el extranjero. Sin embargo, la mayoría de los empacadores mayores cuentan apenas con estudios de primaria incompleta (29.6%) y primaria terminada (26.1%), lo cual concuerda con las estadísticas del Inegi.

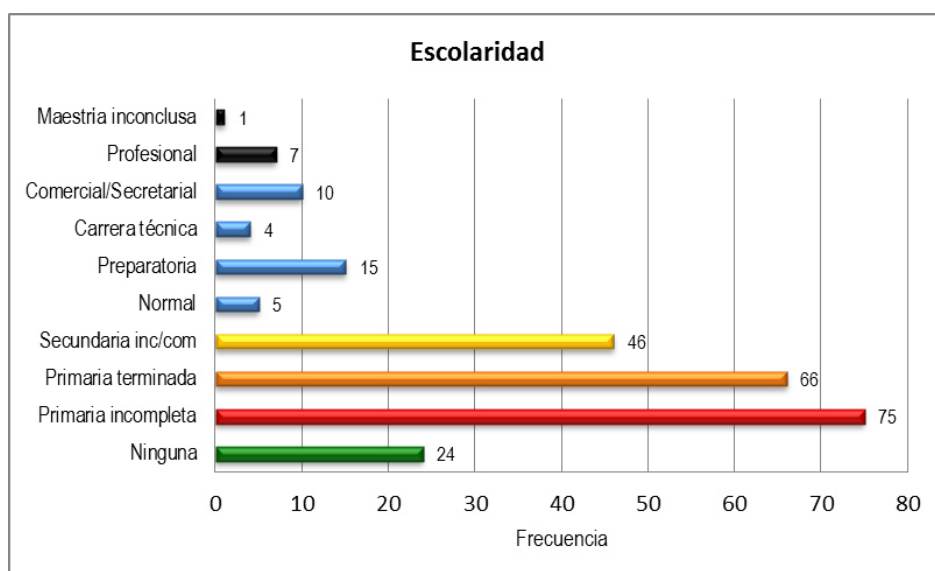


Figura 33. Escolaridad de los empacadores mayores
Fuente: elaboración propia

En cuanto al **Estado Civil** de los empacadores mayores observamos en la Figura 34 que un 61.3% tiene pareja, donde la mayor parte de ellos están casados, viven en unión libre o en segundas nupcias. Un 23.7% de ellos son viudos y un 14.2% es soltero, separado o divorciado.

EstadoCivil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acum
Casado	149	58.9	58.9
Viudo	60	23.7	82.6
Soltero	19	7.5	90.1
Separado	11	4.3	94.5
Divorciado	6	2.4	96.8
Unión Libre	5	2.0	98.8
No contestó	2	.8	99.6
2as Nupcias	1	.4	100.0
Total	253	100.0	

Figura 34. Estado Civil de los empacadores mayores
Fuente: elaboración propia

Al preguntarles a los empacadores mayores *con quién viven*, observamos en la Figura 35 que un 32.8% viven con su cónyuge, seguido de un 26.5% que viven con su cónyuge e hijos, un 14.6% que viven con la familia de un hijo o hija, un 11.9% viven solos, un 7.5% con otros familiares (donde una de ellas vive con su madre muy mayor) y dos empacadores que viven en un asilo.

Vive con...	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acum
Cónyuge	83	32.8	32.8
Familia (cónyuge e hijos)	67	26.5	59.3
Familia de hijo(a)	37	14.6	73.9
Solo(a)	30	11.9	85.8
Familia extendida	19	7.5	93.3
Otros familiares	11	4.3	97.6
No contestó	4	1.6	99.2
Asilo	2	.8	100.0
Total	253	100.0	

Figura 35. Con quien viven los empacadores mayores
Fuente: elaboración propia

Respecto a los **Problemas de Salud** que puedan tener los empacadores mayores, encontramos, Figura 36, que un 52% responde no tener ningún problema, un 45% menciona tener algunos problemas pero están bajo control médico y solamente un 3% dice padecer alguna enfermedad crónica.

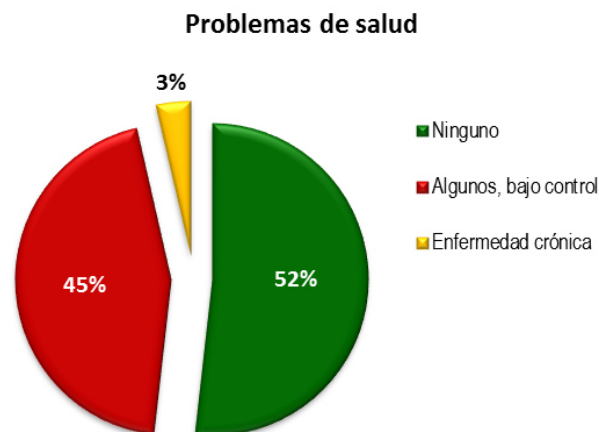


Figura 36. Problemas de salud de los empacadores mayores
Fuente: elaboración propia

Al preguntar por el tipo de enfermedades que están bajo control médico, Figura 37, encontramos que un 16% padece Diabetes, un 19% Presión alta, un 4% ambas (Diabetes y Presión alta) y un 9% otra serie de situaciones de salud controladas (problemas de vista, sordera, corazón, próstata, etc.). Esto concuerda con las estadísticas nacionales que señalan como enfermedades de mayor prevalencia en los adultos mayores la Diabetes y la Presión alta.



Figura 37. Tipos de enfermedad de los empacadores mayores
Fuente: elaboración propia

Al entrevistar a los empacadores mayores quisimos conocer la ***edad en que empezaron a trabajar***, encontrando que la mayoría de ellos empezaron a trabajar siendo aún niños. En la Figura 38 podemos observar que un 39.2% empezó a trabajar siendo niños y un 28.9% jóvenes menores de 18 años.

En el opuesto, interesa destacar que, son las mujeres empacadoras quienes mencionan haber empezado a trabajar siendo adultas, en el sentido de tener que salir de casa a buscar trabajo, ya que estas mujeres han trabajado siempre dentro del hogar.

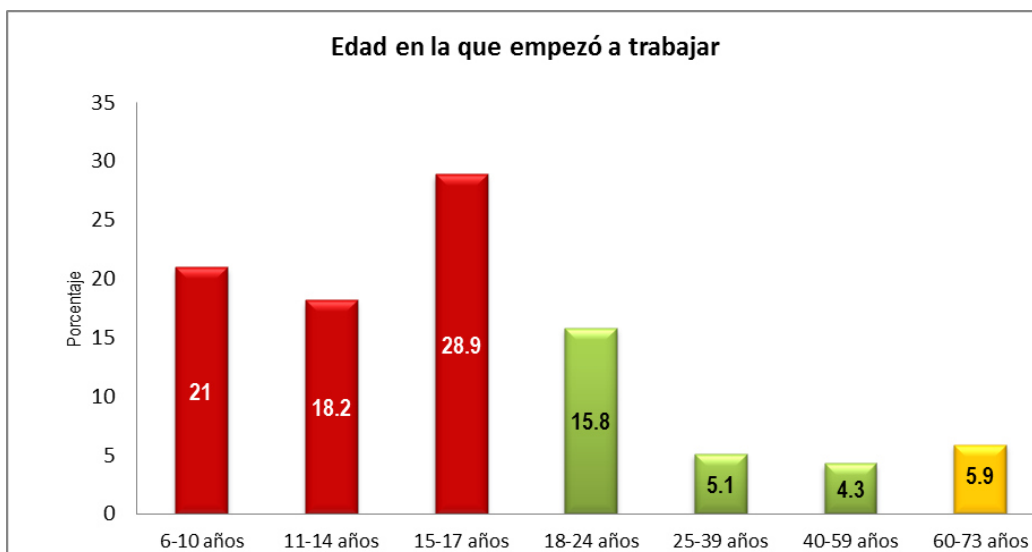


Figura 38. Edad en la que empezaron a trabajar

Fuente: elaboración propia

Al preguntarles por su *último trabajo* previo al de empacadores voluntarios, encontramos que la mayoría de ellos trabajaron en actividades básicas de servicio, en una gama de actividades diferentes que se pueden apreciar en la Figura 39, destacando de todas ellas el trabajo en la construcción.

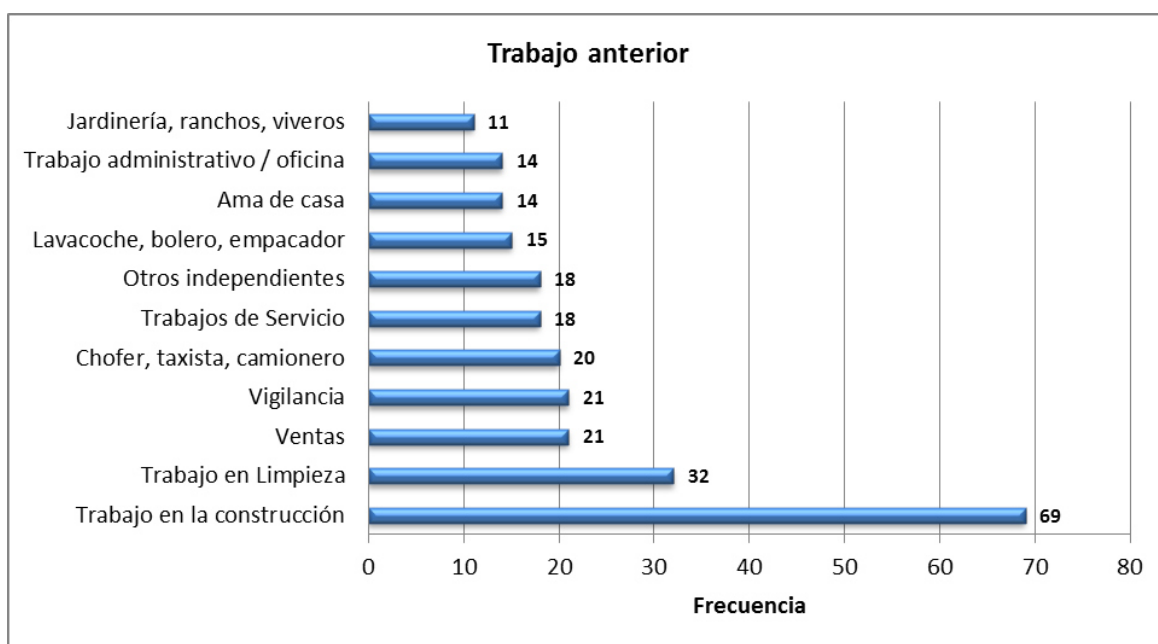


Figura 39. Trabajo anterior al de empacador voluntario

Fuente: elaboración propia

Los empacadores mayores varones han sido principalmente obreros (39%), vigilantes o guardias (12.4%), taxistas o repartidores (11.2%), intendentes (11%), jardineros, trabajadores en ranchos y viveros (11%), trabajadores de oficina y ventas (10%).

En el caso de las empacadoras mujeres, el mayor porcentaje ha trabajado en servicios de limpieza (25%), trabajo de oficina y ventas (21%), empleadas domésticas (16.7%), trabajo de cocineras, panaderas, tortilleras (13.1%) y en la construcción y como repartidoras (5%).

Finalmente, les preguntamos si cuentan con algún tipo de seguridad social, y aunque sabemos que para ser empacadores voluntarios deben contar con algún tipo de seguridad, encontramos que la mayoría de ellos, Figura 40, un 88% es derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución fundada en 1943, seguida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), institución fundada en 1959, donde solamente un 5% de los empacadores mayores tiene su respaldo y un 7% cuenta con el apoyo de la Comisión Nacional de Protección Social en Salud, mejor conocido como Seguro Popular, que está en funciones desde el año 2004.

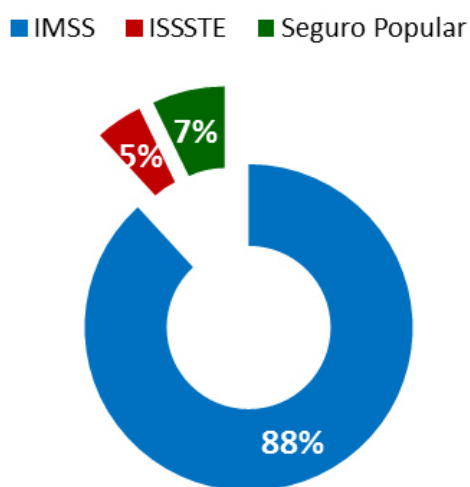


Figura 40. Seguridad social del empacador mayor

Fuente: elaboración propia

Resumiendo, el perfil del empacador voluntario mayor es el adulto mayor que se encuentra en el grupo de vejez funcional -lo que confirma nuestra primera hipótesis-, católico, casado o viudo, que vive con su cónyuge o con la familia de uno de los hijos, cuyo nivel de instrucción básica con primaria incompleta o terminada, con algunos problemas de salud controlados (diabetes y presión alta), que empezó a trabajar siendo niño o joven, en trabajos manuales básicos, principalmente en el área de la construcción y de servicios y cuenta con algún tipo de seguridad social.

4.2 El significado del trabajo en el empacador voluntario mayor

Para conocer la percepción y significado del trabajo para el empacador voluntario mayor aplicamos el cuestionario utilizado por el grupo MOW (Meaning of work) después de seleccionar aquellos ítems que consideramos podrían aplicar para este colectivo, que como empacadores voluntarios no son empleados de las organizaciones donde prestan sus servicios.

Como primera pregunta pedimos a los empacadores jerarquizar en orden de importancia, desde su labor como empacadores voluntarios, cuáles son los motivos por los cuales trabajan. En la Figura 41 podemos observar que lo más importante de trabajar es el ingreso económico que necesitan (41%); en segundo lugar, el trabajo los mantiene ocupados, se sienten útiles y aportan a la sociedad (33%); en tercer lugar, les permite convivir con otras personas (31%); y en último y cuarto lugar, les proporciona orgullo ante sus familiares y amigos (30%).

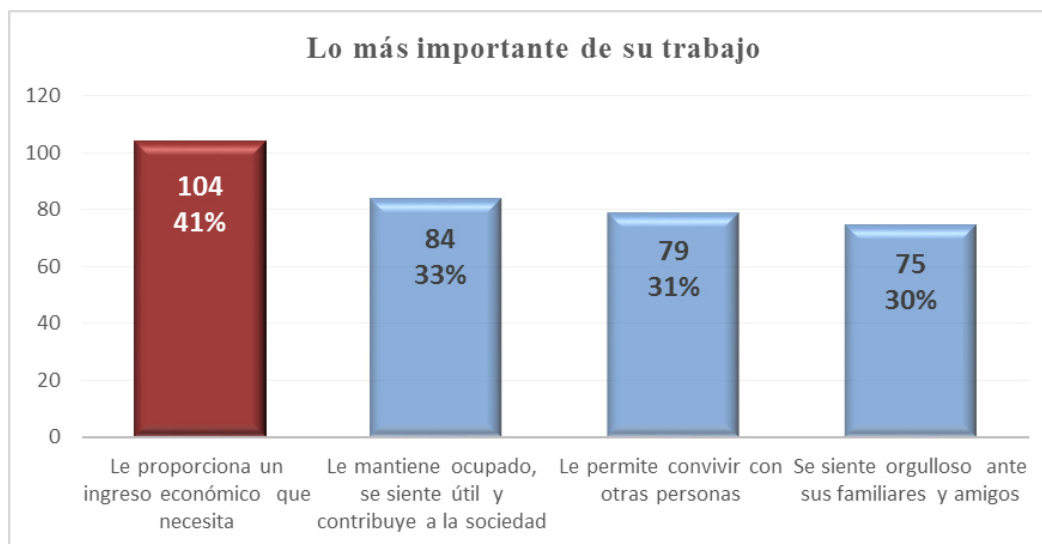


Figura 41. Motivos por los que trabajan

Fuente: elaboración propia

Al realizar los análisis estadísticos, encontramos diferencias significativas en el grupo de **mujeres** empacadoras mayores ($X^2=9.252$, gl 3, $p=0.026$), siendo para ellas poco importante el convivir con otras personas en su lugar de trabajo.

En el caso de los varones empacadores que están en el grupo de **vejez avanzada**; esto es, mayores de 80 años ($X^2=23.194$, gl 12, $p=0.026$) encontramos que el motivo más importante por el cual ellos trabajan es para mantenerse ocupados.

A continuación, preguntamos el grado de importancia que tiene para ellos diversos elementos en la realización de trabajo (tareas, organización, servicio, compañeros de trabajo y dinero). Como

podemos ver en la Figura 42, todos los aspectos resultan importantes para los empacadores mayores.

Grado de importancia	Poco	Algo	Mucho
Tareas que realiza como empacador(a)	2%	9.1%	88.1%
Organización donde laboran	1.2%	9.1%	88.5%
Servicio que dan a los clientes	1.2%	4.3%	92.9%
Compañeros de trabajo	2.4%	16.2%	79.8%
Dinero recibido (propinas)	2.4%	7.1%	88.5%

Figura 42. Importancia de ciertos elementos en su trabajo

Fuente: elaboración propia

Encontramos diferencias significativas respecto a *las tareas que realizan* en el grupo de empacadores que no son católicos ni cristianos ($X^2= 13.279$, gl 4, $p= 0.010$) siendo para este colectivo poco o algo importante las tareas que realizan. Y para los empacadores que tienen estudios de secundaria y más ($X^2= 8.754$, gl 2, $p = 0.013$) las tareas que realizan es algo importante.

En cuanto a la importancia que tiene *la organización* en la que ofrecen sus servicios, encontramos que para el grupo de empacadores con estudios de secundaria y más ($X^2= 12.118$, gl 2, $p= .002$) la organización es algo importante.

En la importancia que tiene *la organización* en la que ofrecen sus servicios, encontramos que para el grupo de empacadores menores de 60 años ($X^2=17.823$, gl 8, $p = 0.013$) la organización es algo importante.

Para los empacadores menores de 60 años ($X^2=23.383$, gl 8, $p= 0.003$) resulta algo importante los *servicios que dan a los clientes*, y poco importante para el grupo de prevejez (60-64 años).

Finalmente, los empacadores de menos de 60 años señalan como algo importante y los del grupo de vejez avanzada (80 años y más) como poco importante, el *dinero que reciben de las propinas* ($X^2= 16.229$, gl 8, $p= 0 .039$).

Además, nos interesaba saber cuánto dinero reciben en promedio por día de las propinas que reciben de los clientes, encontrando un rango que va desde 60 pesos hasta 450 pesos por día en una jornada de 4 horas. En la Figura 43 vemos que el rango de ingreso reportado por los empacadores mayores es amplio, siendo el ingreso promedio de \$182.50 pesos por día, un aproximado de \$4,000 pesos mensuales, libres de impuesto.

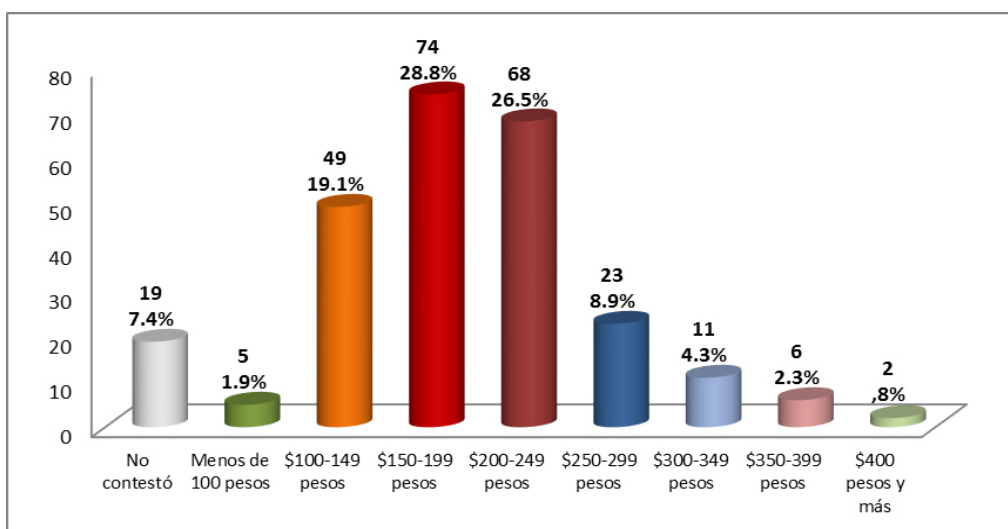


Figura 43. Ingreso promedio recibido por propinas

Fuente: elaboración propia

Lo que más y menos disfrutan en el trabajo

Por otro lado, al preguntarles por lo que más y menos disfrutan de su trabajo como empacadores voluntarios, encontramos respuestas diferentes, lo cual corrobora la percepción cognitiva y la percepción subjetiva ligada más a las emociones. Como podemos observar en la Figura 44, casi la mitad de los empacadores (42%) señala la socialización y convivencia con sus colegas, empleados y clientes como *lo que más disfruta*, seguido por una tercera parte (33%) que dice contribuye a su realización personal y el servicio que ofrece a los clientes (30%), quedando relegado el ingreso económico recibido de las propinas.

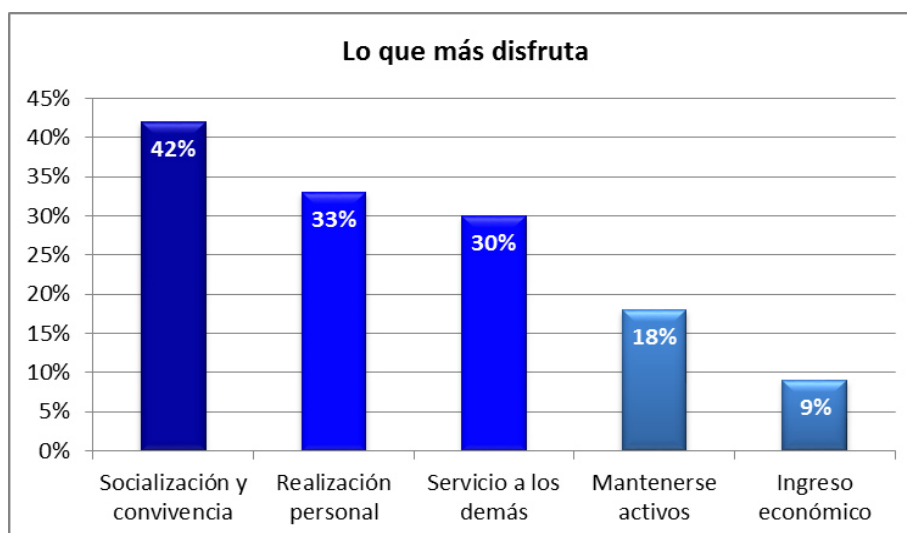


Figura 44. Lo que más disfrutan en su trabajo de empacadores

Fuente: elaboración propia

Respecto a **lo que menos disfrutan** en su trabajo, un 47% de los empacadores menciona que todo lo de su trabajo lo disfruta. El 53% restante señala algunas situaciones particulares, Figura 45. De todas ellas, sobresale con un 17% lo referente a problemas con los compañeros (chismes, envidias, disgustos, falta de armonía), seguido de lo que hemos denominado “reacciones negativas” de los clientes (9%) actuando con prepotencia, siendo groseros, enojones, señalando que no agradecen por el servicio recibido, y en ocasiones los humillan. Algunos señalan también (8%) el no disfrutar el acarreo de carritos del estacionamiento a la entrada del local, lo cual, cabe señalar, está prohibido por el Inapam.

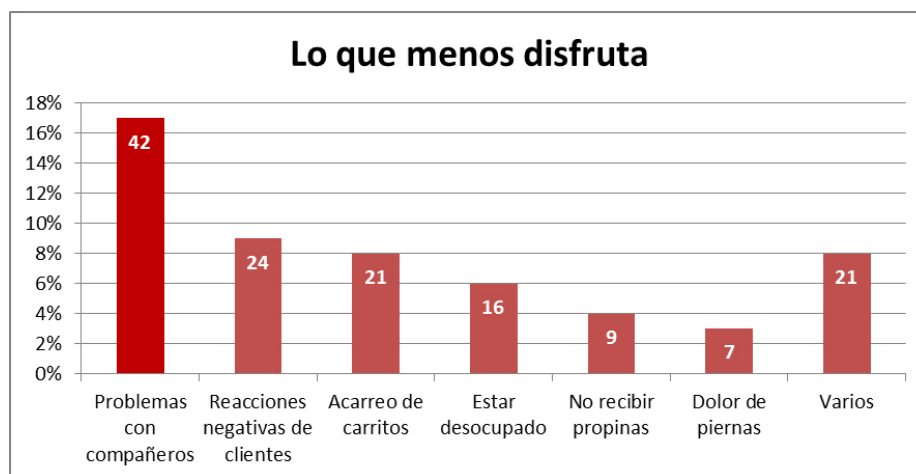


Figura 45. Lo que más disfrutan en su trabajo de empacadores
Fuente: elaboración propia

Otro dato interesante es cuando señalan algunos empacadores (4%) no disfrutar cuando están desocupados y no tienen qué hacer, dicen preferir estar activos; algunos más (3%) señalan que el dolor de piernas no es agradable para su trabajo, así como algunos otros aspectos varios (8%) tales como: el horario, el pedir bolsas al encargado, las restricciones, así como el tiempo y la distancia que deben recorrer -generalmente en camión de ruta- para llegar al lugar de trabajo.

Nivel de energía y esfuerzo

Al preguntarle por el nivel de esfuerzo y energía (física y mental) que deben poner en su trabajo de empacadores, un 30% dice que es poco, un 40% señala que se requiere energía y un 30% menciona que requiere de gran esfuerzo y energía. Este resultado es comprensible considerando su experiencia laboral principalmente en el sector de servicios y desde temprana edad.

Después de realizar los análisis estadísticos encontramos que para los empacadores cristianos y otros ($X^2= 17.239$, gl 4, $p= 0.002$) consideran que el trabajo les demanda poco esfuerzo y energía. Y para el grupo de empacadores con estudios de secundaria y más ($X^2= 7.215$, gl 2, $p= 0.027$) el realizar su trabajo les demanda algo de energía.

Importancia de tener trabajo

Al preguntar qué tan importante y significativo ha sido tener trabajo como empacador voluntario en los años previos y qué tan importante lo será en los próximos dos a cinco años, vemos en la Figura 46, que resulta ser *sumamente importante* para la mayoría de ellos (89%). No encontramos ninguna diferencia significativa entre los grupos (género, edad, escolaridad, religión, etc.).

Su trabajo como empacador voluntario			
Grado de importancia	Poco	Algo	Mucho
Qué tan importante ha sido en los últimos años	0.8%	8.3%	88.9%
Qué tan importante será en los próximos años	0.0%	7.9%	89.3%

Figura 46. Importancia de su trabajo como empacador en el pasado y futuro

Fuente: elaboración propia

Discriminación

Preguntamos si en alguna ocasión se han sentido discriminados en su rol como empacadores voluntarios mayores, Figura 47, y encontramos que, en general, no han sido discriminados ya sea por edad, género, dificultad física o por su apariencia. En los empacadores que alguna vez se han sentido discriminados, ha sido principalmente por el hecho de ser mayores (14%) y por su apariencia (10%) ya que han recibido expresiones de rechazo.

Se ha sentido discriminado(a)	SI	NO
Edad	14%	86%
Género	6.5%	93.5%
Dificultad física	5.1%	94.9%
Apariencia	10%	90%

Figura 47. Percepción personal de discriminación

Fuente: elaboración propia

Relación con compañeros de trabajo

Al preguntarles si en alguna ocasión han tenido problemas con algunos(as) de sus compañeros(as) de trabajo en cuanto a rivalidad, envidia o competencia por atender a los clientes, vemos en la Figura 48 que una cuarta parte de los empacadores señala que han tenido problemas por situaciones de envidia y competencia por atender a los clientes y una quinta parte por cuestiones de rivalidad entre ellos.

Problemas compañeros de trabajo	SI	NO
Rivalidad	19%	81%
Envidia	25.7%	74.3%
Competencia	23.6%	76.4%

Figura 48. Problemas con compañeros de trabajo

Fuente: elaboración propia

Percepción sobre el supervisor

La mayoría de los empacadores voluntarios mayores considera que su supervisor/jefe/coordinador es una persona respetuosa que escucha sugerencias, busca ser justo con todos y es buen jefe. Como podemos apreciar en la Figura 49, solamente alrededor de un 11% de los empacadores mayores señala que en ocasiones su supervisor no ha escuchado sus sugerencias, ha sido irrespetuoso e injusto. Y una minoría señala que su supervisor no es buen jefe y es injusto con ellos.

Opinión del supervisor/jefe/coord.	SI	A veces	NO
Es respetuoso en su trato	88.6%	11.0%	0.4%
Escucha sugerencias	78.1%	12.8%	9.1%
Busca ser justo con todos	86.0%	11.1%	2.9%
Lo considera buen jefe	86.9%	10.7%	2.5%

Figura 49. Opinión respecto al supervisor(a)

Fuente: elaboración propia

Al realizar los análisis estadísticos, encontramos diferencias significativas al analizar ciertas variables que presentamos a continuación:

Los empacadores que profesan religiones diferentes a la católica y cristiana señalan que el **supervisor no los respeta**. ($X^2= 10.593$, gl 4, $p= 0.032$).

Encontramos diferencias significativas en la disposición de los supervisores para aceptar sugerencias de los empacadores en algunas sucursales, dos de la organización A y dos de la organización B ($X^2= 48.523$, gl 26, $p= 0.005$) señalando de una sucursal que escucha a veces y tres sucursales donde el supervisor **no escucha sus sugerencias**.

Los empacadores de dos sucursales de la organización A ($X^2= 41.598$, gl 26, $p= 0.027$) consideran que el supervisor a veces **no es justo**.

En una sucursal de la organización A señalan que el supervisor en ocasiones no es buen jefe y en una sucursal de la organización B los empacadores señalan que el **supervisor no es buen jefe** ($X^2= 42,764$, gl 26, $p= 0.02$).

Empacadores con estudios de secundaria y más señalan que han sido **discriminados por su dificultad física**. ($X^2= 6.527$, gl 1, $p= 0.006$).

Los empacadores del grupo prevejez (60 a 64 años) señalan la existencia de **problemas de competencia y rivalidad** entre ellos. ($X^2= 10.68$, gl 4, $p= 0.031$).

Significado del trabajo

A continuación presentamos los resultados de la escala que aplicamos para conocer el significado que el empacador voluntario mayor da a su trabajo. Como podemos observar en la Figura 50, el trabajo para el empacador voluntario mayor en su mayoría resulta ser muy importante. El hecho de tener un trabajo, realizarlo bien y utilizar las habilidades requeridas es importante (95%), así como el compromiso con su trabajo y se siente mal cuando no se desempeña bien (89%).

Los datos están en porcentaje (%)	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	Total acuerdo
A. Si ganara mucho dinero en la lotería seguiría trabajando en algún lugar.	20	12.5	67.3
B. Tener un trabajo es muy importante para mí.	4	2	94
C. No me gustaría estar dependiendo económicamente de alguien más.	23.2	6	70.8
D. Si no tuviera trabajo me aburriría muy rápido.	8.4	5.2	86.4
E. Las cosas más importantes que me pasan están relacionadas con mi trabajo.	21	16.5	62.5
F. Si hubiera beneficios por no tener trabajo, preferiría seguir trabajando.	14.1	5.6	80.2
G. Hacer bien mi trabajo es muy importante para mí.	3.2	1.2	95.6
H. Me siento mal cuando no me desempeño bien en mi trabajo.	4.8	6.4	88.8
I. Estoy muy comprometido(a) con mi trabajo.	2.4	8.4	89.2
J. No me gusta hacer cosas extras en mi trabajo.	40.2	14.8	45.1
K. Me siento bien cuando hago bien mi trabajo.	2.4	2	95.6
L. Utilizo las habilidades que son importantes para hacer bien mi trabajo.	1.6	3.2	95.2

Figura 50. Significado del trabajo para el empacador voluntario

Fuente: elaboración propia

Inclusive, si hubiera beneficios por no tener trabajo, prefieren seguir trabajando (80%), ya que señalan se aburrirían si no tuvieran trabajo (86%). Para un 76% de los empacadores su trabajo es muy importante para ser independiente y no depender económicamente de alguien más. Un 67% dice seguir trabajando aun si se sacara la lotería. Y para un 63% las cosas más importantes que le pasan están relacionadas con su trabajo.

Por otro lado, observamos una opinión dividida en los empacadores, donde un 45% señala que no le gusta realizar actividades extra en su trabajo, mientras que un 40% dice que si le gusta.

4.3 Análisis de la Escala Significado del Trabajo

Los procedimientos estadísticos para comprobar la validez y confiabilidad de la escala fueron mediante el análisis de componentes principales con rotación Varimax para controlar y extraer la solución idónea al mismo y el coeficiente alfa Cronbach para validar la confiabilidad de la escala.

Con los resultados de la escala se realizó el análisis de componentes principales mostrando una estructura de tres factores que explican el 56.6% de la varianza total. El primer factor explica el 34.34% de la varianza con un Alfa Cronbach de 0.823, el segundo factor explica el 11.95% con un Alfa Cronbach de 0.523 y el tercer factor explica el 10.35% con un Alfa Cronbach de 0.571, dando la suma de los tres factores un total de 56.64%. El primer factor agrupa 5 ítems, el segundo 4 ítems y el tercero 2 ítems, como puede observarse en la Figura 51.

Escala Significado del Trabajo	Factores		
	1	2	3
L. Utilizo las habilidades que son importantes para hacer bien mi trabajo.	.867		
K. Me siento bien cuando hago bien mi trabajo.	.823		
G. Hacer bien mi trabajo es muy importante para mí.	.795		
I. Estoy muy comprometido(a) con mi trabajo.	.678		
B. Tener un trabajo es muy importante para mí.	.601		
C. No me gustaría estar dependiendo económicamente de alguien más.		.745	
D. Si no tuviera trabajo me aburriría muy rápido.		.652	
H. Me siento mal cuando no me desempeño bien en mi trabajo.		.536	
E. Las cosas más importantes que me pasan están relacionadas con mi trabajo.		.502	
A. Si ganara mucho dinero en la lotería seguiría trabajando en algún lugar.			.811
F. Si hubiera beneficios por no tener trabajo, preferiría seguir trabajando.			.746
	<i>Alfa Cronbach</i> 0.823	0.523	0.571

Figura 51. Reagrupación por factores de ítems con altas saturaciones

Fuente: elaboración propia

Los factores obtenidos de la escala los hemos titulado de la siguiente manera: Factor 1 **Centralidad del trabajo** integrado por 5 ítems, donde se aprecia la importancia de utilizar las habilidades personales para hacer bien el trabajo, la satisfacción y el compromiso hacia el mismo; Factor 2 **Propósito del trabajo** integrado por 4 ítems, donde se aprecia el trabajo como un medio para ser independiente, productivo, satisfecho y vinculado; y el Factor 3 **Valor del trabajo** integrado por 2 ítems, donde se manifiesta lo valioso del trabajo, ya que si se tuvieran cubiertas las necesidades económicas, inclusive con holgura, continuarían trabajando.

Respecto a la fiabilidad de la escala, el resultado obtenido con el coeficiente de alfa Cronbach indica que los valores para cada uno de los ítems quedaron establecidos en un rango de 0.68 a 0.72, tal como lo explica la Figura 52, siendo el alfa Cronbach de la escala total de 0.79, dando una buena consistencia interna, ratificando que la escala es confiable.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación ítem-total corregido	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
A. Si ganara mucho dinero en la lotería seguiría trabajando en algún lugar.	27.80	8.627	.275	.724
F. Si hubiera beneficios por no tener trabajo, preferiría seguir trabajando.	27.60	8.375	.426	.690
C. No me gustaría estar dependiendo económicamente de alguien más.	27.80	8.322	.319	.717
D. Si no tuviera trabajo me aburriría muy rápido.	27.49	9.088	.339	.703
E. Las cosas más importantes que me pasan están relacionadas con mi trabajo.	27.85	8.184	.377	.703
B. Tener un trabajo es muy importante para mí.	27.35	9.425	.469	.695
G. Hacer bien mi trabajo es muy importante para mí.	27.35	9.173	.602	.683
H. Me siento mal cuando no me desempeño bien en mi trabajo.	27.43	9.417	.339	.704
I. Estoy muy comprometido(a) con mi trabajo.	27.40	9.429	.420	.698
K. Me siento bien cuando hago bien mi trabajo.	27.35	9.474	.474	.695
L. Utilizo las habilidades que son importantes para hacer bien mi trabajo.	27.34	9.414	.566	.690

Alfa Cronbach de la Escala Total = 0.79

Figura 52. Correlación ítem-escala
Fuente: elaboración propia

Con estos resultados comprobamos la segunda hipótesis de nuestra investigación, siendo prioridad para el grupo de empacadores voluntarios mayores la centralidad del trabajo, así como los valores asociados al mismo.

Finalmente, el estudio sobre la validez y confiabilidad de la versión adaptada para adultos mayores de la Escala del Significado del Trabajo del grupo MOW constituye la fase inicial de una investigación que pretende medir el significado del trabajo en adultos mayores mexicanos e identificar semejanzas y diferencias con los adultos mayores de otros países de Latinoamérica y del mundo.

4.4 Análisis de la Escala Bienestar Subjetivo

El cuestionario utilizado para medir el concepto de Bienestar Subjetivo fue adaptado del cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón (2006), de la versión adaptada del cuestionario de Alarcón por Árraga y Sánchez (2012) en población adulta mayor venezolana y del cuestionario de Felicidad en jóvenes regiomontanos de Francke y colaboradores (2011), versión adaptada de Alarcón (2006).

El primer paso consistió en validar la escala de Francke y colaboradores (2011) de 33 ítems tipo Likert con cinco alternativas en un grupo piloto de 30 adultos mayores. Resultado de esta prueba piloto se eliminaron aquellos ítems que no lograron una alta correlación, quedando la escala para adultos mayores con 18 ítems, obteniendo un Alfa Cronbach de .715, dando una buena consistencia interna.

Se llevó a cabo un análisis factorial para determinar la estructura interna de la escala. La rotación ortogonal (varimax) de la matriz de componentes agrupó los ítems en cuatro factores independientes.

El porcentaje de variación explicada que cada factor logró captar quedó de la siguiente manera: el primer factor explica el 30.19% de la varianza, el segundo factor explica el 12.64% de la varianza, el tercer factor explica un 10.22% de la varianza y el cuarto factor explica un 8.11% de la varianza explicada. Por lo que los cuatro factores juntos explican el 61.18% de la varianza total.

La Figura 53 presenta las variables agrupadas en cuatro factores. Como se puede observar, en el primer factor quedaron 7 ítems, en el segundo 7 ítems, en el tercero 2 ítems y el cuarto 2 ítems. Denominamos a cada uno de los cuatro factores como sigue: Factor 1 Realización personal, Factor 2 Satisfacción con la vida, Factor 3 Alegría de vivir y Factor 4 Sentido de la vida.

Escala Bienestar Subjetivo		Factores			
		1	2	3	4
9	Hasta hoy, he conseguido las cosas que para mí son importantes	.807			
11	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	.771			
12	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	.753			
25	Alcanzar la felicidad requiere esfuerzo y trabajo	.740			
7	Me siento satisfecho con lo que soy	.732			
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	.632			
6	La vida ha sido buena conmigo	.486			
5	Me siento feliz cuando logro lo que me propongo		.710		
26	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado		.657		
32	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia		-.647		
1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal		.595		
14	Es maravilloso vivir		.547		
15	Me siento feliz cuando contribuyo a la felicidad de los demás		.541		
2	Siento que mi vida está vacía		-.432		
20	Me siento feliz de tener a mi familia			.885	
19	He experimentado la alegría de vivir			.847	
22	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad				.853
21	La vida ha sido injusta conmigo				.699

Figura 53. Reagrupación por factores de ítems con altas saturaciones

Fuente: elaboración propia

Posteriormente, ya con la nueva versión adaptada para adultos mayores, se aplicó a la muestra de 253 empacadores voluntarios mayores. Sin embargo, tuvimos que hacer una modificación a la escala Likert, pasando de cinco a tres opciones de respuesta (desacuerdo, no estoy seguro y de acuerdo), ya que les resultaba muy complicado responder a la escala de cinco alternativas de respuesta¹⁹.

Al realizar los análisis de validez factorial, se eliminaron 6 ítems que no lograron una alta correlación, quedando la escala para empacadores voluntarios mayores con 12 ítems, obteniendo un Alfa Cronbach de .668, dando una buena consistencia interna.

El porcentaje de variación explicada que cada factor logró captar quedó de la siguiente manera: el primer factor explica el 26.97% de la varianza, el segundo factor explica el 16.31% de la varianza, el tercer factor explica un 11.38% de la varianza y el cuarto factor explica un 8.95% de la varianza explicada. Por lo que los cuatro factores juntos explican el 63.62% de la varianza total.

¹⁹ Esta modificación a las opciones de respuesta la decidimos al momento de aplicar los primeros cuestionarios. Una variable que no contemplamos en la prueba piloto fue que la escolaridad, para la mayoría de los adultos mayores, era de nivel medio superior y superior, mientras que la mayoría de los adultos mayores empacadores es de apenas primaria.

La Figura 54 presenta las variables agrupadas en cuatro factores. Como se puede observar, en el primer factor quedaron 5 ítems con un Alfa Cronbach de 0.760, en el segundo 3 ítems con un Alfa Cronbach de 0.722, en el tercero 2 ítems con un Alfa Cronbach de 0.579 y el cuarto 2 ítems con un Alfa Cronbach de 0.426.

Escala Bienestar Subjetivo		Factores			
		1	2	3	4
7	Me siento satisfecho con lo que soy	0.815			
9	Hasta hoy, he conseguido las cosas que para mí son importantes	0.740			
26	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	0.739			
12	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	0.679			
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	0.570			
14	Es maravilloso vivir		0.808		
19	He experimentado la alegría de vivir		0.788		
15	Me siento feliz cuando contribuyo a la felicidad de los demás		0.744		
2	Siento que mi vida está vacía			0.807	
22	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad			0.804	
6	La vida ha sido buena conmigo				0.872
21	La vida ha sido injusta conmigo				0.632
Alfa Cronbach		0.760	0.722	0.579	0.426

Figura 54. Reagrupación por factores de ítems con altas saturaciones

Fuente: elaboración propia

Los factores obtenidos de la escala los hemos titulado de la siguiente manera: Factor 1 **Satisfacción personal** integrado por 5 ítems, donde se aprecia la satisfacción de lo que son, lo que han conseguido y donde están, siendo buenas las condiciones de sus vidas; Factor 2 **Alegría de vivir** integrado por 3 ítems, donde se aprecia la vida y lo que ésta les ha permitido experimentar, así como la satisfacción obtenida al contribuir a la felicidad de los demás; Factor 3 **Sentido de vida** integrado por 2 ítems, donde se aprecia una vida con sentido que les permite sobrellevar los problemas; y Factor 4 **Vida buena y justa** integrado por 2 ítems, donde manifiestan que la vida ha sido buena y justa con ellos.

Respecto a la fiabilidad de la escala, el resultado obtenido con el coeficiente de alfa Cronbach indica que los valores para cada uno de los ítems quedaron establecidos en un rango de 0.62 a 0.69, tal como lo explica la Figura 55, siendo el alfa Cronbach de la escala total de 0.67, dando una buena consistencia interna, ratificando que la escala es confiable.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación ítem-total corregido	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
La vida ha sido buena conmigo	30.55	8.113	.257	.663
La vida ha sido injusta conmigo	30.92	6.716	.357	.650
Siento que mi vida está vacía	30.81	7.562	.176	.686
Las condiciones de mi vida son excelentes	30.78	7.356	.301	.657
Me siento satisfecho con lo que soy	30.61	7.326	.453	.633
Hasta hoy, he conseguido las cosas que para mí son importantes	30.65	7.601	.293	.657
Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	30.57	7.683	.385	.646
Es maravilloso vivir	30.51	8.045	.379	.654
Me siento feliz cuando contribuyo a la felicidad de los demás	30.47	8.298	.324	.663
He experimentado la alegría de vivir	30.49	8.124	.399	.655
Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	30.84	7.062	.296	.662
Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	30.67	6.937	.502	.620

Alfa Cronbach de la Escala Total = 0.67

Figura 55. Correlación ítem-escala
Fuente: elaboración propia

Resumiendo, el estudio sobre la validez y confiabilidad de la versión adaptada para adultos mayores de la Escala de Felicidad de Francke y colaboradores (2011) constituye la fase inicial de una investigación que pretende medir el bienestar subjetivo en adultos mayores mexicanos, identificando semejanzas y diferencias con los adultos mayores de otros países de Latinoamérica y del mundo.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

Dado los resultados obtenidos en la presente investigación podemos decir que el perfil del empacador voluntario mayor del Área Metropolitana de Monterrey es una persona que se encuentra en el grupo de *Vejez Funcional* (65%), lo cual confirma nuestra primera hipótesis de investigación. La mayoría de los empacadores son varones, católicos, casados o viudos, procedente de diversos estados del país, que viven con su cónyuge o con la familia de uno de los hijos, su educación es básica -primaria incompleta o terminada-, y con algunos problemas de salud controlados -diabetes y presión alta- típicos del colectivo de adultos mayores. Un dato interesante es su trayectoria laboral, donde la mayoría de los empacadores empezaron a trabajar aun siendo niños o jóvenes en ocupaciones básicas, principalmente manuales como lo es el área de la construcción y el área de servicios, contando con seguridad social.

La mayoría de los empacadores voluntarios mayores requiere de ingresos económicos, ya sea para su sustento o para completar sus gastos. Sin embargo, el conseguir trabajo a esta edad resulta ser sumamente difícil, por lo que la figura del empacador voluntario, que no es un trabajo formal e implica ingresos limitados y variables –ingreso diario promedio de \$182.50 pesos- resulta ser una de las pocas opciones que tienen los adultos mayores en nuestra realidad laboral actual. Sin embargo, cabe señalar algunas iniciativas que están surgiendo en empresas y organizaciones para ofrecer oportunidades laborales a los adultos mayores.

Para los empacadores voluntarios mayores, todo lo que hacen en su trabajo es importante, destacando el servicio que dan a los clientes, así como las diversas tareas que realizan, la propia organización y las propinas recibidas. Aunque algunos cuantos han experimentado discriminación por su edad y apariencia, no les impacta tanto. Lo que más disfrutan en su trabajo es la socialización y convivencia con sus compañeros, empleados y clientes.

Algunos de los empacadores voluntarios mayores señalan haber tenido experiencias de envidia, rivalidad y competencia entre ellos al atender a los clientes, que pensamos es más una responsabilidad de los jefes o supervisores; sin embargo, los empacadores afirman que la relación con ellos es respetuosa, justa, sintiéndose escuchados y considerándolos buenos jefes.

De cara al futuro, el tener trabajo es sumamente importante, no sólo por los ingresos económicos que reciben, sino también porque les permite socializar, mantenerse activos y sentirse útiles. Esta situación confirma la segunda hipótesis al analizar el significado del trabajo, donde encontramos que para el empacador voluntario mayor la *Centralidad del trabajo* –según definición del equipo MOW, como referente clave en la vida- es una prioridad, seguida por los *Valores* asociados al mismo ya mencionados.

La Escala de Significado del Trabajo aplicada a los empaques voluntarios mayores arroja 3 factores: *Centralidad del Trabajo*, que confirma la importancia y compromiso que tienen ante su trabajo, *Propósito del Trabajo*, como un medio de independencia económica, tener una ocupación y convivir con las personas, y *Valor del Trabajo*, como un medio de estar en el mundo.

Estos primeros hallazgos nos permiten romper con la idea tradicional que asocia el trabajo del adulto mayor con la escasez de recursos económicos, abriéndola a otras dimensiones. Desde luego, hay quienes necesitan un ingreso, pero existen otros motivos. La independencia, ocupar su tiempo y socializar se configuran en elementos importantes, al igual que los significados denominados como personales, constituyendo móviles suficientes para que un adulto mayor trabaje.

Los distintos tipos de sentido que los adultos mayores le confieren a su trabajo nos han permitido observar la complejidad de los elementos que intervienen en el proceso de construcción de sentido, resultado también de la diversidad de condiciones y situaciones de los adultos mayores y el papel que el trabajo ocupa en sus vidas.

La Escala de Bienestar Subjetivo adaptada para el colectivo de empaques voluntarios mayores arroja 4 factores que contribuyen a su bienestar: *Satisfacción Personal*, estando satisfechos con lo que son, lo que tienen, lo que han conseguido y donde están; *Alegría de Vivir*, con aprecio a lo que la vida les ha dado y les ha permitido experimentar, así como la satisfacción obtenida al contribuir a la felicidad de los demás; *Sentido de Vida*, donde se aprecia una vida con sentido que les permite sobrellevar sus problemas; y *Vida Buena y Justa*, así percibida por ellos.

Aun y cuando las circunstancias económicas y sociales de este grupo de adultos mayores no es la deseada, la mayoría de ellos experimenta y expresa satisfacción y felicidad con la vida. Estos resultados nos confirman la tercera hipótesis, donde el tener una actividad productiva provee significado y sentido a su vida.

Las personas adultas mayores del siglo XXI tienen aún todo un horizonte por delante y la sociedad no se ha preparado para reconocer y brindar el espacio que legítimamente les pertenece. Mejorar la calidad de vida de este colectivo es tarea ineludible que nos compete a todos, buscando asegurar el trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana que nos plantea la OIT.

Este tema amerita estudio y reflexión para proponer alternativas productivas para el colectivo de mayores y contribuir con ello a la dignificación en esta etapa de la vida, buscando mejorar las condiciones de su existencia, no sólo en el aspecto económico y tecnológico, sino también en lo psicológico, familiar, social y espiritual.

Consideramos que los avances que se obtengan del estudio del colectivo de adultos mayores serán especialmente relevantes para la planeación y desarrollo de programas de la población de mexicanos mayores ya que se ha convertido en un tema de carácter urgente, actual y relevante de cara a la sociedad del siglo XXI, donde ya no se trata de envejecer sin enfermedad sino de envejecer de forma óptima y satisfactoria.

Esperamos que la presente investigación sea un aporte en el tema del significado y sentido del trabajo actual como eje de las identidades personales y sociales, en un contexto de profundos cambios socioculturales, y que las próximas investigaciones estimulen la reflexión crítica sobre la realidad socio-laboral de los adultos mayores en nuestro país. Nos interesa aportar a la comprensión del tema en el México actual y contribuir a superar la escasez de estudios empíricos.

Es nuestro mayor deseo valorar, respetar, promover y reconocer a los adultos mayores como sujetos activos y productivos, capaces de seguir aprendiendo, desarrollando capacidades, enseñando y aportando conocimiento y experiencias de vida a nuestra sociedad.

Referencias bibliográficas

- Acosta Ocampo, C. I. (2011). *El sentido de la vida humana en adultos mayores. Enfoque socioeducativo*. (Tesis doctoral, Universidad de Educación a Distancia UNED). Recuperado de http://www.uned.es/master-mayores/TESIS/TESIS_CILIA_25_Enero_2011%5B1%5D.pdf
- Álvarez Dorronsoro, J. (1999). El trabajo a través de la historia. Cuaderno de materiales. La concepción del trabajo, No. 9. Recuperado de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Árraga Barrios, M. V. & Sánchez Villarroel, M. (2012). Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psychologica*, 11(abril-junio) 381-393. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64723241003>
- Arendt, H. (1993). La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona.
- Bass, S. A., Caro, F. G. & Chen, Y. P. (1993). *Achieving a productive aging society*. Westport: Auburn House.
- Berson, Y. & Linton, D. (2005). "An examination of the relationships between leadership style, quality, and employee satisfaction in R+D versus administrative environments". *R+D Management*, 35,1 (51-59).
- Bravo, Ma. J., Peiró, Ma. J. & Rodríguez, I. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto. En J. Ma. Peiró y F. Prieto (Eds.). Madrid: Síntesis (pp. 343-394).
- Butler, R. (2000). Productive aging: live longer, work longer. Hannover, Alemania. Ponencia presentada en el Congreso Mundial sobre Medicina y Salud. Recuperado de http://www.ilcusa.org/lib/pdf/Productive_Aging.pdf
- Caro, F. G. & Sánchez Martínez, M. (2005). Envejecimiento productivo. Concepto y factores explicativos. En: Pinazo Hernandis, S. y Sánchez Martínez, M *Gerontología. Actualización, innovación y propuestas*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). *Envejecimiento: índices demográficos para adultos mayores, 2012*. México. Recuperado de <http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/Envejecimiento>

Consejo Nacional de Población (CONAPO). *La situación demográfica de México, 2011*. México. Recuperado de http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/La_Situacion_Demografica_de_Mexico_2011

Charles, S.T., Reynolds, C. A., & Gatz, M. (2001). Age-related differences and change in positive and negative affect over 23 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 136-151.

Chen, MA & Carr, M. (2004). Globalization, social exclusion and work: with special reference to informal employment and gender. *International Labour Review: Special Issue, More Equitable Globalization*, 143:1-2, ILO, Geneva.

Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum de Universidad de Talca*, 3(23), 67-86.

Chiang, M. & Krausse, K. (2008). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento, Horizontes Empresariales, Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bio-Bio, Concepción de Chile.

Chiang, M. & Núñez, A. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE*, (72), 49-74.

Consejo Nacional para prevenir la Discriminación. *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, Resultados sobre personas adultas mayores, Enadis 2010. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-PAM-Accss.pdf>

Cuadra, A. & Veloso-Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 22(2), 40-56.

Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.

DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.

- Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A. & Toro, J. P. (coord.). 2006. *Trabajo, Identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible*. (Santiago: CEM, UDP)
- Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. (Santiago: CEM)
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E. & Suh, E.M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. En Schaie, K. Warner, K. & Powell, L.M. (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics: Focus on emotion and adult development. Annual review of gerontology and geriatrics Vol. 17* (pp. 304-324). Nueva York: Springer Publishing.
- Doeringer, P., Sum, A. & Terkla, D. (2002). Devolution of employment and training policy: the case of older workers. *Journal of Aging and Social Policy*, 14, 3-4. Pp 37-60.
- Dos Santos, G. (s. f.). Hacia un nuevo sentido del trabajo. *Datum Trayectos Laborales*. Recuperado de <http://www.redtelework.com/imprimir.aspx?id=16276>
- Drenth, (1991). Work Meanings: A conceptual, semantic and developmental approach, *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) 7, 13: 5-16.
- Dulcey-Ruiz, E. (2008). Generalidades del proceso de envejecimiento y la vejez. Sesión Inaugural, Diplomado en Gerontología. Universidad del Valle. Cali.
- Estudio Nacional de Salud y Envejecimiento en México (ENASEM). Estudio Nacional de Salud y Envejecimiento en México, (2013, septiembre). Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/enasem/doc/enasem2013_09.pdf
- Envejecimiento en el Siglo XXI: Una Celebración y un Desafío (2012). Publicado por el fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Nueva York y HelpAge International, Londres. ISBN 978-0-89714-981-5.

Flores, L. R. (2010). México nunca previó envejecer. *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/179584.html>

Foong, J. (2001). "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment". *Journal of Nursing Management*, Vol. 9, 191-204.

Francke Ramm, M. L., Guerrero Jezzini, M. N., González Cavazos, B. A. & Peña Collins, J. P. (2011) *La percepción de los jóvenes sobre la Felicidad: desarrollo de una escala factorial*. Presentado en el V Congreso de Investigación, Innovación y Gestión Educativas (CIIGE), Monterrey, México.

Garay, S., & Montes de Oca, V. (2011). La vejez en México: una mirada general sobre la situación socioeconómica y familiar de los hombres y mujeres adultos mayores. *Perspectivas Sociales/Social Perspectives*, 13(1), pp. 143-165. Recuperado de <http://www.perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/9>

García Martín, M. A. (2002). La actividad y el ocio como fuente de bienestar durante el envejecimiento. *Revista Digital*. Año 8, N° 47, Abril, Buenos Aires.

García Montalvo, J.; Palafox, J., Peiró, J.M^a & Prieto, F. (1997). *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, Fundación Bancaixa.

Godoy, L., Stecher, A., & Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, *Anthropos*, Barcelona.

González-Celis Rangel, A, L. (2010). Calidad de vida en el adulto mayor. Instituto de Geriatria. Envejecimiento Humano, una visión transdisciplinaria, pp. 365-378.

Gorman, M., Livingstone, A., Truelove, K. & Walker Bourne, A. (2010). *Forgotten workforce: older people and their right to decent work*. Editado por HelpAge International. Londres. ISBN 1 872590 49 7.

Gracia, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, vol. 17, n° 2, 201-217.

Gutiérrez Robledo, L.M. & Gutiérrez Ávila, J. H. (coords), (2010). Envejecimiento Humano, una visión transdisciplinaria. Secretaría de Salud. Instituto de Geriatria, 1ª edición, México, ISBN 978-607-460-121-3.

Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 9, Núm. 22, julio-septiembre, pp. 747-767, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C., México.

Ham Chande, R. (2011). Diagnóstico sociodemográfico del envejecimiento en México. *La situación demográfica de México 2011*. Consejo Nacional de Población (CONAPO), México, D.F. Recuperado de http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Diagnostico_socio_demografico_del_envejecimiento_en_Mexico

Hongyun, D. (2015). *Adultos mayores en México trabajan como voluntarios en supermercados a cambio de propinas*. [Vídeo]. Recuperado de <http://espanol.cntv.cn/2015/04/07/VIDE1428377762802779.shtml>

Informe TFW 2013-2. *El papel de la familia en el envejecimiento activo, 2013*. 29 de abril Día Europeo de Solidaridad entre Generaciones. The Family Watch, Instituto Internacional de Estudios sobre la familia. Recuperado de <http://www.thefamilywatch.org>

Inga Aranda, J. & Vara Horna, A. (2006). Factores asociados a la satisfacción de vida de adultos mayores de 60 años en Lima-Perú. *Universitas Psychologica*, 5(3) 475-485. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750304>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad, 2012*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2012/edad12.asp?s=inegi&c=2848&ep=103>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. *Estadísticas a propósito del día internacional de las personas de edad, 2007*. Datos Nacionales, México.

Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM). *Ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas adultas mayores, 2010*. Gobierno Federal, SEDESOL.

International Federation for Family Development. *Una sociedad para todas las edades. Nota introductoria para la celebración del Día Internacional de las Familias, 2013*. IFFD Papers, No. 22. España. Recuperado de www.iffd.org

Judge, T. & Piccolo, R. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*. 89(5), 755-768.

Kelly, Annie (2010). *Unreported lives: the truth about older people's work*. Editado por HelpAge International. Londres. ISBN 1 872590 48 9.

Kunzmann, U., Little, T. D. & Smith, J. (2000). Is age-related stability of subjective well-being a paradox? Cross-sectional and longitudinal evidence from the Berlin Aging Study. *Psychology and Aging*, 15(3), 511-526.

Martínez, P. & Barreiro, J. S. (2005). *Cambios en el significado del trabajo*. Recuperado de http://www.psicologiaonline.com/articulos/2005/significado_trabajo.shtml

Melucci, A. (2001). *Vivencia y convivencia*. Madrid: Trotta.

Meruane Naranjo, M. F. & Salazar Martínez, C. I. (1998). *Trabajo social y saber práctico: una mirada desde la cotidianeidad de la intervención con adultos mayores en municipios*. (Tesis de licenciatura en Trabajo Social, Universidad Católica Blas Cañas), Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.joomag.com/magazine/trabajo-social/0719962001443040649>

Michalos, A. C. (1995). Tecnología y calidad de vida. *Intervención Psicosocial*, 4, 51-55.

Miralles, I. (2010). Vejez productiva. El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *KAIROS*. Revista de Temas Sociales. Universidad Nacional de San Luis. Año 14, N° 26. Noviembre de 2010.

Miralles, I. (2011). Envejecimiento Productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trab. soc.* [online], n.16, pp. 137-161. ISSN 1514-6871.

Montes de Oca, V. & Hebrero-Martínez, M. (2008). Dinámica familiar, envejecimiento y deterioro funcional en México. *Kairós*, 11(1), 143-166. Recuperado de <http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/viewFile/2514/1599>

ONU, *World Population Ageing 2009*, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Executive summary, in Pensions at a Glance, 2013: OECD and G20 Indicators*. Publishing. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-3-en

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Mexico, in Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-69-en

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Retirement age around the globe, 2011*. Recuperado de <http://bitsandpieces.us/2011/03/30/retirement-age-around-the-world/>

Ortiz, E., & Jaimes-Osma, J. (2012). Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana. (Spanish). *Psicología Desde El Caribe*, (29), 64-86.

Pattakos, A. (2009). *En busca del sentido: los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. Editorial Paidós, Barcelona.

Paz, J. A. (2010). Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo, Documento de Trabajo No. 56, Ginebra Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_140847.pdf >

Pérezgonzález, J.D. & Díaz Vilela, L. (2005). *La Centralidad del Trabajo*. Lulu, Inc., USA.

Ponce, N. (2013). *Starbucks abre plazas para adultos mayores*. Recuperado de http://www.milenio.com/negocios/Starbucks-abre-plazas-adultos-mayores_0_138586148.html

Population Referencie Bureau. *Cuadro de datos de la población mundial 2010*. Recuperado de <http://dc438.4shared.com/doc/TALwfsDs/preview.html>

Quintanar, F. (2011). Atención psicológica de las personas mayores. *Investigación y experiencias en psicología del envejecimiento*. Editorial Pax, México.

Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2012). *Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años*. *Polis* [En línea], 33. Recuperado de <http://polis.revues.org/8594>; DOI: 10.4000/polis.8594

Rowe, J. & Kahn, R. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37 (4), 433-440.

Salanova, M., Gracia F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.

Sánchez, C. D. (1990). *Teoría e Intervención: Trabajo Social y Vejez*. Ed. Humanitas. Buenos Aires.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). *Diagnóstico del Programa Pensión para Adultos Mayores, 2014*. México.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama

Soler, M. P., & Frías-Navarro, D. (2012). Valores personales asociados al bienestar subjetivo en personas mayores: evidencias a partir de la Encuesta Social Europea. *Metodología de Encuestas*, 14, 81-101.

Somavia, J. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 95° Reunión, Informe I (C), Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Recuperado de www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm

Tamez Valdez, B. M. (2008). *La solidaridad familiar hacia los adultos mayores en Monterrey, N.L.* Serie Investigaciones (Tesis) Instituto Estatal de las Mujeres – Nuevo León, México.

United Nations Population Fund (UNFPA). *Ageing in the Twenty-First Century, A Celebration and A Challenge*, 2012. UNFPA and HelpAge International, ISBN: 978-0-89714-981-5. Recuperado de <http://unfpa.org/ageingreport/>

Universia México (2015). *10 características que los millennials buscan en su trabajo*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/consejos-profesionales/noticia/2015/06/18/1126934/10-caracteristicas-millennials-buscan-trabajo.html>

Villa, J. M. (2012). *Envejecimiento en el Siglo XXI: Una Celebración y un Desafío*. Informe. HelpAge International. (pp. 46-51). Recuperado de <http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/s315informe.pdf>

Villagómez Ornelas, P. (2010). *El envejecimiento demográfico en México: niveles, tendencias y reflexiones en torno a la población de adultos mayores*. Instituto de Geriatria. Envejecimiento Humano, una visión transdisciplinaria, pp. 305-313.

Zolotow, D. (2002). *Los devenires de la ancianidad*. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.

Zubieta, Elena et al. (2008). Concepciones y creencias sobre el trabajo: Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de investigaciones*. [online]. Vol.15, pp. 00-00. ISSN 1851-1686.

Zubieta, E., Filippi, G., Beramendi, M., Ceballos, S., Córdoba, E., & Napoli, L. (2008). Concepciones y creencias sobre el trabajo. Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de Investigaciones*, XV, 59-67. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944001>

Zúñiga, E., y García, J. E. (2008). El envejecimiento demográfico en México. Principales tendencias y características. CONAPO, Situación demográfica de México, México, pp. 93-100.